

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS  
SOSIAL KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**



**REZALDY RUSLAN  
105721122019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS  
SOSIAL KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**REZALDY RUSLAN**

**NIM: 105721122019**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2024**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**“AllahummaYassir Walla Tu’Assir”**

**Jika Allah SWT yang memudahkan, tak akan ada yang bisa menyulitkan. Jika Allah SWT yang meringankan, tak akan ada yang bisa memberatkan.**

### **PERSEMBAHAN**

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.**

**Alhamdulillah Robbil Alamin**

**Skripsi ini saya persembahkan untuk Ayah dan Ibuku tercinta, serta teman-teman saya yang selalu memberikan dukungan dan semangat, dan juga skripsi ini saya persembahkan untuk dosen pembimbing saya yang tak pernah lelah dalam membimbing saya dan kepada almamater biruku**

### **PESAN DAN KESAN**

#### **PESAN**

**“Jika Kamu Ingin Menyerah Ingatlah Perjuangan Kedua Orang Tuamu Serta Senyum Ibumu Yang Selalu Mendukungmu Dalam Meraih Impianmu”**

#### **KESAN**

**Banyak yang saya temui selama berada dikampus, serta teman yang dalam berbagai macam karakter, serta pengalaman yang luar biasa**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar*



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa  
Nama Mahasiswa : Rezaldy Ruslan  
No. Stambuk/ NIM : 105721122019  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia Penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 28 Februari 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Syaban 1445 H  
28 Februari 2024 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NBM:903078

Andi Risfan Rizaldi, SE., MM  
NIDN: 0918058602

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si  
NBM:903078

Masrullah, SE., MM  
NBM: 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411 )866972 Makassar*



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama: Rezaldy Ruslan, Nim: 105721122019 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0004/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 28 Syaban 144 H/28 Februari 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Syaban 1445 H  
28 Februari 2024 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si  
2. Nasrullah, SE., M.M  
3. Alamsjah, S.T., S.E., M.M  
4. Zalkha Soraya, SE., M.M

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM: 903078



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411 )866972 Makassar*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rezaldy Ruslan  
Stambuk : 105721122019  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial  
Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 28 Syaban 1445 H  
28 Februari 2024 M

10000  
METERAN  
TEMPEL  
7F8ALX074197250  
Pernyataan,  
Rezaldy Ruslan  
NIM: 105721122019

Diketahui Oleh:



Ketua Program Studi  
Nasrullah, SE., MM  
NBM: 1151132



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai aktivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rezaldy Ruslan  
NIM : 105721122019  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Nonexclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 28 Syaban 1445 H  
28 Februari 2024 M

Pernyataan,  
  
10000  
METERAI  
TEMPEL  
9ZA07ALX074197245

**Rezaldy Ruslan**  
**NIM: 105721122019**

## KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Ruslan dan Ibu (ALM) Hasnawati Z.A yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

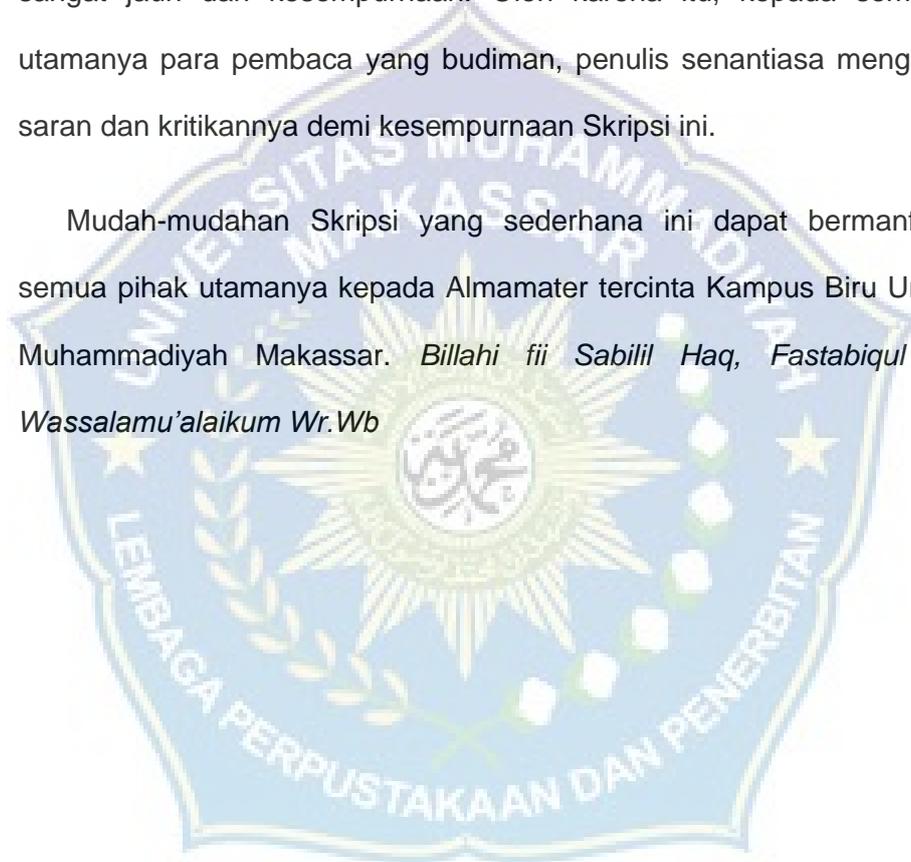
Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian seminar hasil.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Keluarga besar saya, khususnya kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan baik berupa materi maupun non materi. Dukungan berupa penyemangat dan doa yang tak terhingga untuk penulis.

9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. *Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb*



Makassar, 09 Agustus 2023

**Rezaldy Ruslan**

## ABSTRAK

**Rezaldy Ruslan, 2023. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh H. Andi Jam'an dan Andi Risfan Rizaldi.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Pengembangan SDM diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja pegawai di sektor pemerintahan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 55 pegawai Kantor Dinas Sosial. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya investasi dalam pengembangan SDM sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, kompetensi, dan motivasi pegawai dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa organisasi seharusnya terus memprioritaskan pengembangan SDM sebagai bagian integral dari strategi manajemen untuk mencapai tujuan dan misi mereka dengan lebih efektif.

**Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja**



## **ABSTRACT**

**Rezaldy Ruslan, 2023. *The Influence of Human Resource Development on Employee Performance at the Gowa Regency Social Service Office. Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by H. Andi Jam'an and Andi Risfan Rizaldi.***

*This research aims to evaluate the influence of human resource (HR) development on employee performance at the Gowa Regency Social Service Office. Human resource development is identified as a key factor in improving the quality and effectiveness of employee work in the government sector. This research method uses a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to 55 employees of the Social Service Office. The data obtained was then analyzed using statistical techniques. The research results show that human resource development has a significant positive influence on employee performance at the Gowa Regency Social Service Office. These findings underline the importance of investment in human resource development as an effort to increase employee productivity, competence and motivation in providing quality services to the community. The implication of this research is that organizations should continue to prioritize HR development as an integral part of management strategy to achieve their goals and missions more effectively.*

**Keywords: Human Resources Development, Performance**

## DAFTAR ISI

### SAMPUL

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
A. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	6
B. Kinerja Pegawai .....	13
C. Tinjauan Empiris .....	18
D. Kerangka Pikir.....	29
E. Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	30

C. Populasi Dan Sampel.....	30
D. Metode Pengumpulan Data.....	32
E. Jenis Dan Sumber Data.....	32
F. Devenisi Operasional Variabel.....	33
G. Teknik Analisis Data.....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
B. Hasil Penelitian.....	52
C. Pembahasan.....	66
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



**GAMBAR TABEL**

**Tabel 2.1 penelitian Terdahulu.....20**  
**Tabel 2.2 Devinisi operasional variabel .....31**



**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar 2.1 Kerangka pikir .....26**



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Uji Reliability

Lampiran 3 Uji Validasi

Lampiran 4 Uji Reliability

Lampiran 5 Uji Validasi

Lampiran 6 Uji Normalitas

Lampiran 7 Uji Regresi Sederhana

Lampiran 8 Uji T

Lampiran 9 Uji Koefisien Determinasi

Lampiran 10 Uji F

Lampiran 11 Tabulasi Data

Lampiran 12 Surat Penelitian

Lampiran 13 Dokumentasi

Lampiran 14 Hasil Plagiasi



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang**

Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta Sumber Daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. (Febrisma, 2016) Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan – kesempatan belajar yang didesain untuk membantu para pegawai yang berkaitan dengan pengembangannya. Dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia dan kualitas menyangkut mutu dan skill.

Hal ini didukung oleh (Wehelmina Rumawas, 2021) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia.

Hasil penelitian (Indra H. Rintjap, 2021) menyatakan bahwa karena sangat besar pengaruh dari variable pengembangan terhadap variable kinerja maka tinggi rendahnya pengembangan akan sangat mempengaruhi terhadap hasil kinerja dari karyawan.

Pendapat dari (Suwatno,2011) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

sangat penting bagi suatu instansi pemerintah untuk melaksanakan tugas yang dapat memberikan keuntungan dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendayagunaan sumber daya manusia yang dimiliki institusi seefektif mungkin mencakup tanggung jawab untuk mengembangkan sumber daya tersebut agar dapat berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang sejalan dengan visi dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dalam menjalankan tugas atau tenaga kerja di instansi pemerintah seringkali tidak sesuai dengan harapan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang seharusnya tidak terjadi, seperti sering tidak melapor saat bertugas dan tidak benar-benar mematuhi aturan tentang jam kerja. Karena pekerjaan seringkali tidak selesai sesuai deadline atau banyak waktu yang terbuang percuma, hal ini akan berdampak negatif bagi perusahaan. Selain itu, masih terdapat situasi dimana sebagian pekerja menggunakan waktu kerjanya untuk kegiatan pribadi. Rendahnya kinerja pegawai merupakan akibat dari

perhatian pegawai yang teralihkan pada hal-hal di luar tugasnya sebagai abdi masyarakat sehingga tidak dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Melalui Peraturan Dinas Sosial Daerah Kabupaten Gowa no.11 tahun 2016 tentang pembentukan organisasi perangkat daerah ,sehingga Dinas Sosial berdiri sendiri. Dinas Sosial merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat yang mempunyai tugas.

Upaya pengembangan sumber daya manusia difokuskan pada pelatihan dan peningkatan keterampilan manajerial untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Mengembangkan karyawan adalah tindakan yang diambil untuk membantu mereka tumbuh secara pribadi dan profesional dengan cara memajukan misi organisasi. Beberapa argumen penting dan mendasar dibuat di bawah ini mengapa pengembangan sumber daya manusia harus ditanggapi dengan serius dan semaksimal mungkin.

Sangat mendesak untuk mengubah sikap, kebiasaan, tingkat pencapaian, prosedur, dan mekanisme kerja karyawan yang tidak sesuai atau ketinggalan zaman untuk mengikuti tuntutan dan perkembangan dunia modern. Kegagalan beradaptasi dengan perubahan yang sangat cepat menyebabkan seseorang tertinggal dalam pengetahuan dan keterampilan.

Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk pendidikan formal, dan kegiatan lainnya. Banyaknya peserta diklat yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karir mengakibatkan peserta diklat setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun

pengembangan sesuai potensinya. Hal ini menimbulkan kekecewaan bagi para pegawai. Kecenderungan yang terjadi dalam organisasi pemerintahan bahwa adanya pegawai yang tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam kantor, misalnya kurang aktif dalam melakukan pekerjaannya, maka untuk memberikan jalan keluarnya pegawai tersebut didiklatkan.

Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada Kantor Dinas Sosial Gowa menunjukkan masih banyak pegawai yang belum melanjutkan pendidikan dan kurangnya pelatihan yang pernah diikuti sehingga pegawai tidak dapat memaksimalkan waktunya dan tidak kompeten dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL GOWA.**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah: “Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Gowa ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan penelitian diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut “Untuk mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Teoritis**

Memberikan manfaat dan pemikiran atau referensi tentang teori manajemen sumber daya manusia manajemen untuk mengelola perusahaan pengembangan sumber daya manusia yang penting bagi keberhasilan kinerja karyawan

### **2. Manfaat praktisi**

#### **a. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh pemahaman dan pengetahuan tentang pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja di kantor Dinas Sosial Gowa.

#### **b. Bagi Instansi**

Bagi pada Kantor Dinas sosial Somba Opu, Kalegowa, Makassar, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia.

#### **c. Bagi Mahasiswa**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber refrensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji aspek pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Sumber daya manusia**

##### **1. Pengertian Sumber daya Manusia**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini didukung dari pendapat (Mangkunegara, 2011) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. (Sutrisno, 2017).

##### **2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ilmu manajemen mencakup pengertian manajemen sumber daya manusia (SDM), yang merupakan upaya untuk mengendalikan dan mengelola sumber daya manusia di dalam bisnis agar dapat berpikir dan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi. Tidak diragukan lagi, kualitas sumber daya manusia organisasi yang maju tidak dapat dipisahkan darinya. Di sisi lain, beberapa perusahaan telah hancur atau runtuh karena pengelolaan sumber daya manusia yang buruk.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses memperoleh, melatih, memberikan kompensasi, mengintegrasikan, mempertahankan, dan memisahkan karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi (Mangkunegara 2013). Manajemen sumber daya manusia

(SDM) adalah pergeseran budaya menuju melihat karyawan sebagai sumber daya yang sangat berharga dan menentukan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia mencakup seluruh prosedur pemilihan, pelatihan, penempatan, dan kompensasi karyawan serta perencanaan, koordinasi, pengarahan, dan pengelolaan akuisisi mereka.

Manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah proses berkelanjutan yang memastikan bisnis memiliki akses ke kandidat yang memenuhi syarat untuk pekerjaan terbuka pada waktu tertentu (Stoner and Nabila, 2013).

Menurut setiap sumber daya manusia untuk mengembangkan keterampilan ini dalam berbagai domain aplikasi pekerjaan, manajemen telah menjadi disiplin yang lebih profesional. Pelaksanaan manajemen operasional yang merupakan manajemen puncak dan tidak terlepas dari kualitasnya menuju peningkatan pertumbuhan karir dan dedikasi, dianggap sebagai landasan penerapan lapangan kerja. "Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki fungsi dalam operasional organisasi yang menurut (Stoner J, 2013) yaitu :

- a. Fungsi pengadaan Sumber Daya Manusia (SDM), yang dimulai dari proses perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi sampai pada proses penempatan SDM
- b. Fungsi pengembangan Sumber Daya Manusia(SDM), melalui proses pendidikan dan pelatihan sampai pada proses pengembangan karier

- c. Fungsi Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM), dalam bentuk pemberian kompensasi, fungsi pengintegrasiaan, perburuhan, promosi, mutasi, demosi dan PHK

### **3. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pertumbuhan anggota organisasi, baik positif maupun negatif, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Pengembangan sumber daya manusia, atau singkatnya HRD, adalah proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia untuk mencapai tujuan pembangunan bangsa. Pengembangan sumber daya manusia harus menjadi prioritas organisasi jika ingin menjamin bahwa pekerja memiliki pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka.

(Sedarmayanti, 2016) Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk membentuk organisasi pembelajaran, yaitu organisasi yang dapat mengelola pengetahuan secara sistematis. Sesuai dengan kemajuan organisasi dalam pemanfaatan iptek, kegiatan pengembangan sumber daya manusia ini diharapkan mampu memperkuat dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih efisien. Kecerdasan dan kecerdasan setiap orang terkait erat dengan tingkat pengetahuan mereka. Memperoleh pengetahuan memungkinkan orang untuk melakukan aktivitas secara lebih efektif.

Selain itu, Pengembangan SDM mengetahui strategi yang direncanakan untuk mempromosikan pengembangan diri dengan dukungan dan arahan organisasi yang memadai. Kebijakan

Pengembangan SDM harus memprioritaskan keunggulan kemampuan kerja organisasi (Sedarmayanti 2016). Sudut pandang ini antara lain menunjukkan bahwa pembangunan lingkungan dan sumber daya manusia merupakan tujuan dari pembangunan sumber daya manusia. Organisasi pembelajaran yang dimaksud adalah organisasi yang anggotanya dapat terus menerus meningkatkan kemampuannya untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Dengan kata lain, organisasi pembelajaran adalah mereka yang dapat dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan eksternal mereka dan peka terhadapnya sementara juga memiliki integrasi internal yang kuat. Sumber daya manusia yang berkompeten, berwawasan, dan memiliki motivasi yang berkelanjutan dicirikan oleh kecepatan adaptasi dan kepekaan terhadap lingkungan. Sementara kemampuan organisasi untuk mengatasi perubahan ini bergantung pada kemampuannya untuk mengumpulkan tim yang produktif, personel berkaliber tinggi, organisasi ini tetap harus beradaptasi dan berinovasi untuk memenuhi tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

#### **4. Jenis pengembangan sumber daya manusia**

Setiap kota harus memiliki pengembangan sumber daya manusia (pelatihan dan pendidikan) agar bermanfaat bagi pekerja, organisasi, dan lingkungan. Agar perkembangan ini memberikan hasil yang positif dengan harga yang cukup murah. Program pengembangan sumber daya manusia harus didefinisikan dalam hal proses kebijakan, dana, tujuan, partisipasi dalam kurikulum, dan waktu pelaksanaan. Program pengembangan dibangun untuk meningkatkan kapasitas dan efektivitas setiap karyawan

dalam bekerja. Semua anggota dan pekerja organisasi harus menyadari sepenuhnya tentang program pertumbuhannya sehingga mereka dapat siap menghadapi dua bentuk pengembangan yang terbagi menjadi:

- 1) Pengembangan informal adalah pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan diri untuk melatih dan pengembangan diri dengan mempelajari buku literature yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan informal berarti bahwa pegawai tersebut berkeinginan untuk maju dengan meningkatkan kemampuan kinerjanya. Hal ini bermanfaat bagi organisasi/perusahaan oleh karena itu produktifitas kerja pegawai semakin besar produktifitasnya semakin baik.
- 2) Pengembangan formal adalah pegawai ditugaskan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan, yang dilakukan instansi oleh lembaga pelatihan dan pendidikan. Pengembangan dilakukan untuk tuntutan pekerjaan saat ini dan masa yang akan datang, peningkatan karir seseorang atau sifat nonkarier.

#### **5. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Metode pendidikan, yaitu proses pendidikan dan latihan yang dapat dilihat sekali lagi, dapat dilihat sebagai tujuan akhirnya adalah perubahan tingkah laku yang diterapkan. Ini menunjukkan bahwa tujuan utama pendidikan adalah untuk mengubah perilaku karyawan, dan bahwa perilaku baru (hasil perubahan) dapat didefinisikan dalam tujuan pendidikan. Tujuan utama pendidikan meliputi pengetahuan dan gambaran, tindakan,

penampilan, sikap, dan sebagainya, yang kesemuanya itu harus dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Pendidikan adalah usaha untuk meningkatkan daya pikir seorang pekerja. Ini berkaitan dengan peningkatan wawasan, pengetahuan umum, dan pemahaman tentang lingkungan kerja yang lengkap.

Menurut undang-undang No. 20 tahun 2003 sistem pendidikan nasional dikatakan bahwa, “pendidikan yaitu usaha dan terencana mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran supaya pendidik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritiual keagamaan, kepribadian, pengendalian diri akhlak mulia, kecerdasan, serta keterampilan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara, selain itu watak dan mengembangkan kemampuan serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.”

#### **6. Indikator SDM / indicator Pengembangan SDM**

indicator pengembangan Sumber Daya Manusia menurut (sutrisno 2017) yaitu :

- 1) Pendidikan & pelatihan
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman kerja

#### **7. Tingkat pengembangan SDM**

Tujuan dari program pelatihan dan pengembangan pegawai adalah pertama-tama melakukan penelitian dan pengembangan untuk mengurangi

“kesenjangan” antara bakat dan keterampilan pegawai dengan yang dibutuhkan untuk pekerjaan di pemerintahan. Kedua inisiatif ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Handoko, 1998).

Menurut Maslow, pengembangan sumber daya manusia, baik makro maupun mikro, pada dasarnya adalah upaya untuk memenuhi kebutuhan manusia, yaitu tuntutan fisiologisnya, kebutuhan akan jaminan keamanan, kebutuhan akan penerimaan dan penghargaan sosial, dan kebutuhan akan kesempatan untuk pengembangan diri. peningkatan. Setiap orang memiliki keinginan terbesar untuk pengembangan diri, dan ada banyak cara untuk mencapainya, seperti melalui pendidikan atau pelatihan untuk memperoleh kemampuan baru.

Sebagai bagian dari upaya organisasi untuk menciptakan kemungkinan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka, terdapat potensi untuk mengembangkan keterampilan melalui pelatihan dan pendidikan, baik dengan atau tanpa gelar (Notoadmojo, 2003)

Menurut (LAN dan DEPDAGRI, 2017) bahwa “tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yaitu dimensi institusional/organisional dan dimensi individual. Tujuan individual mengacu pada suatu yang dicapai oleh pegawai, tujuan berdimensi intusional mengacu pada apa yang dicapai oleh institusi/organisasi sebagai hasil dari program oengembangan sumber daya manusia”.

Mengingat hal ini, upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia membutuhkan waktu, tetapi pekerja yang produktif lebih efektif.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan SDM adalah untuk menutup “gap” antara keterampilan dan kemampuan pegawai dan aparatur pemerintah serta meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja pegawai dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Bantuan pelatihan dan pengembangan dalam membantu mereka menghindari keusangan dan melaksanakan pekerjaan mereka dengan benar.

Metode pengembangan yang baik jika mencapai sasaran yang diinginkan.

## **B. Kinerja Pegawai**

### **1. Pengertian kinerja pegawai**

Perusahaan dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusianya berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut (Mangkunegara dan Sopiah, 2017) mengidentifikasi kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Rivai dan Basri Masram, 2017) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau target maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati.

Ketika menentukan apakah suatu perusahaan akan berhasil mewujudkan tujuannya, unsur-unsur seperti kinerja personel dan

keberhasilan kerja dalam operasi organisasi harus diperhitungkan. Kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2016) adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang diselesaikan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai/karyawan dalam bekerja sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan, menurut Robbin (2016).

Berdasarkan pengetahuan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja karyawan dalam suatu proses peningkatan kerja karyawan akan memberikan pengaruh yang menguntungkan bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kerja yang optimal dan prima untuk membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

## **2. Tujuan penilaian kerja**

Menurut (Chusminah and Haryanti, 2019) tujuan penilain kerja pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk memberikan kenaikan gaji pokok dan insentif
- c. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja
- d. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan karir

- e. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja

### 3. Faktor mempengaruhi kinerja

Menurut (Sutrisno, 2016) mengatakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu factor lingkungan dan factor individu yang di maksud yaitu :

#### a. faktor individu

- 1) Usaha (*effort*) menunjukkan sejumlah sinergi fiksi dan mental yang digunakan untuk menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, adalah sifat personal yang diperlukan untuk melakukan tugas.
- 3) *Role/task* perpection adalah perilaku atau aktifitas yang dirasa perlu oleh individu untuk meyelesaikan pekerjaan dan tugasnya..

#### b. Factor lingkungan:

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervise
- 7) Desain organisasi
- 8) Pelatih
- 9) Keberuntungan

#### 4. Indikator kinerja

Menurut (Robbin, 2016) kinerja yaitu alat mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Beberapa indicator mengukur kinerja yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketetapan waktu

Berdasarkan pengetahuan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja karyawan dalam suatu proses peningkatan kerja karyawan akan memberikan pengaruh yang menguntungkan bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kerja yang optimal dan prima untuk membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kualitas, yaitu jumlah unit kerja dan jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan oleh pegawai, dapat diukur melalui jumlah unit/siklus. Misalnya, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang ditetapkan perusahaan. Kuantitas adalah jumlah yang dinyatakan dalam jumlah, siklus, unit, dan aktivitas yang diselesaikan (Robbins, 2016).

Kinerja pegawai dapat diukur dari segi ketepatan waktu dalam pekerjaan yang diberikan oleh pegawai, sehingga tidak dapat mengganggu pekerjaan lain yang menjadi tugas pegawai. Ketepatan waktu merupakan suatu kegiatan yang diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dilihat dari koordinasi dengan hasil keluaran untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya (Robbins, 2016).

meningkatkan hasil unit dalam penggunaan sumber daya, efektivitas, atau penggunaan sumber daya organisasi (energi, teknologi, uang, dan bahan baku), dimaksimalkan (Robbins, 2016). Karyawan dapat menggunakan sumber daya organisasi dan sumber daya manusia sendiri untuk potensi penuh mereka.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja, kualitas hasil kerja pegawai, ketepatan waktu dalam bekerja dalam segala aspek efektivitas, dan kemandirian kerja, artinya pegawai yang mandiri yaitu pegawai melakukan pekerjaannya tanpa perlu diawasi dan melaksanakan tugasnya masing-masing. (Robbins, 2016) Kinerja karyawan akan meningkat dan menurun dapat dilihat dari kualitas kerja, kualitas kerja karyawan, dan ketepatan waktu dalam bekerja dalam semua aspek efektivitas, kemandirian kerja.

##### **5. Hubungan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai**

Sehubungan dengan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai, menurut (Sedarmayanti, 2009) menyatakan bahwa : “Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai aktivitas yang perlu dilakukan oleh organisasi pemerintah agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dengan tujuan agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dan pengendalian merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menghasilkan kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh (Siagian, 2007), yaitu : “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pengendalian merupakan hal

yang mutlak diselenggarakan oleh organisasi untuk mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien".Pengembangan Sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang andal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi pegawai tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.

### C. Tinjauan Empiris/ penelitian terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	Nama/tahun	Judul penelitian	Metode	Hasil peneitian
1.	Indra H.rintajab 2021	Pengaruh pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan permata finance tomohon	Kuantitatif,regresi linear sederhana koefisien determinasi dan uji F	Berdasarkan hasil penelitian 34 responden pada PT. Permata Finance Tomohon dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan, hal tersebut di dukung dengan semua output

				<p>hasil penelitian menunjukkan dimana hasil tersebut bersifat positif dan sangat signifikan. Pada penelitian ini juga menemukan bahwa ada faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang juga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Permata Finance Tomohon. Penelitian ini juga menemukan bahwa karena sangat besar pengaruh dari variable pengembangan terhadap variable kinerja maka tinggi rendahnya pengembangan akan sangat mempengaruhi terhadap hasil kinerja dari karyawan</p>
2	<p>Moh Zulkifli Murfat, Munawir Nasir, Aminruddin Husain, Mulyana Machmud/ 2020</p>	<p>Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Account Representative Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar</p>	<p>Analisis Statistik, Deskriptif Analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji F</p>	<p>hasil penelitian ini yaitu semua variabel, yakni: Pendidikan, Pelatihan teknis dan Pelatihan Struktural memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar. Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor Pendidikan yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap Kinerja Account Representative pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis menyarankan</p>

				bahwa pemerintah dalam hal ini Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar dapat lebih memperhatikan faktor yang dapat mendorong kinerja seperti pemberian motivasi dan memberi kesempatan Studi lanjut yang dapat lebih merangsang pegawai untuk bekerja dengan lebih baik lagi
3.	Maludin Panjaitan 2017	pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa	Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas Uji t Tabel Uji F Uji Determinasi	hasil penelitian ini koefisien korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 5,8448 adalah signifikan dan Hipotesa Alternatif diterima, artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi di mana sampel yang 85 orang diambil. Perhitungan koefisien determinan diperoleh bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 29,16%. Dan sisanya sebesar 70,84% dipengaruhi oleh faktor lain di luar daripada penelitian ini.
4.	bayu krisdianto, Nurhajati Nurhajati/ 2020	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu	analisis deskriptif dan verifikasi dengan pendekatan kualitatif Uji Kualitas Data Uji Reliabilitas Uji Normalitas Uji Multikolinieritas Uji Heteroskedastisitas	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dan verifikasi dengan pendekatan kualitatif dan menggunakan variabel X1 : Pengembangan Sumber Daya Manusia. X2 : Motivasi

			stisitas	<p>Kerja Y: Kinerja Pegawai serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Kota Batu dengan diperoleh thitung 2,131 dan pvalue <math>0,037 &lt; 0,05</math> dan motivasi manusia secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai yang ada pada Dinas Pariwisata Kota Batu dengan diperoleh thitung 2,311 dan pvalue <math>0,024 &lt; 0,05</math>. Sedangkan hasil uji f diperoleh F-hitung = 4,494 dan nilai pvalue = <math>0,015 &lt; 0,05</math> yang berarti pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Batu</p>
5.	Weddy Nur Adam, Wan Suryani & Eka Setia Dewi Tarigan 2021	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat	Uji normalitas, Analisis linear berganda, Uji hipotesis, uji parsial (t), dan Uji (F)	Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa uji parsial pada variabel pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan variabel kompetensi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji F diperoleh pengembangan Sumber

				<p>Daya Manusia (X1) dan kompetensi (X2) secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dan dapat disimpulkan dari nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,679. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = <math>R^2 \times 100\%</math>, sehingga diperoleh sebesar 67,9%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan kompetensi (X2). Sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.</p>
6.	Nur Selmana 2018	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengelola keuangan daerah (BPKD) KAB.TAKALAR	Uji validitas ,uji reabilitas ,analisis regresi sederhana uji T( uji persial)	Menunjukkan pada pembahasan dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja dengan total pengaruh sebesar 6.3% pengaruh positif ini bermakna semakin meningkatnya sumber daya manusia seseorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai tersebut
7.	Ahmad yusran 2019	Analisis pengaruh pengembangan sumber daya	Uji Hipotesis Regresi berganda	Diperoleh hasil bahwa tingkat pendidikan dan Pelatihan berpengaruh

		manusia terhadap kinerja karyawan pada PT.BANK BNI CABANG UTAMA KENDAR		Bermakna terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Cabang Utama Kendari, baik secara simultan maupun parsial. Pelatihan memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan tingkat pendidikan. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistic deskriptif yang rata-rata tinggi
8.	Meti mediya astuti,sofian kamelia 2019	Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah (BKPM) Provinsi Jawa Barat	Uji T ( persial )	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dua tingkatan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu: tingkatan Behavior dan tingkatan Cost Effectivity. Tingkatan ini belum memberikan makna positif bagi peningkatan Kinerja Pegawai, mengingat pendidikan dan pelatihan serta biaya untuk pengembangan program terlalu kecil yang signifikan, karena Sekretaris Badan Telah melaksanakan tugas dengan tepat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam tugas pokok dan fungsi Sekretariat Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat
9.	Andi supriyadi	Pengaruh pengembangan	Koefisien Regresi Korelasi	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan

	2021	Sumber daya Manusia terhadap Kinerja pegawai Pada kantor Dinas Pemadaman kebakaran penyelamata kab. Wajo	Koefisien Regresi	Antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Sengkang Kabupaten Wajo dan berada dikategori baik 2. Kinerja pegawai pada Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Sengkang Kabupaten Wajo dalam Pelaksanaan tugas Berdasarkan dimensi-dimensi berada pada kategori baik dan hal ini tidak terlepas dari kemampuan para pegawai dan profesionalisme yang diberikan oleh pegawai dalam pelaksanaantugasnya. 3. Terdapat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sengkang kabupaten Wajo
10.	Qunita yuhanita 2020	Pengaruh pengembangan Sumber daya Manusia Dan standaroperasional Prosedur Terhadap Kinerja pegawai	Uji Parsial( Uji T ) Uji Simultan ( Uji-F )	Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa: 1]. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengairan Sidareja; 2]. Standaroperasional prosedur berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengairan; 3]. Pengembangan

				<p>sumber daya manusia dan standar operasional prosedur berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengairan Sidareja. Diharapkan UPTD Pengairan Sidareja mempertegas kepatuhan terhadap kebijakan organisasi yang diantaranya melaporkan dokumen tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, dan terus mengevaluasi kinerja</p>
--	--	--	--	---

Perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah

1. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra H.rinjab, William A. Areros, Sofia A.P. Sama dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon menggunakan 2 variabel dimana X pengembangan Sumber daya manusia dan Y kinerja karyawan, yang membedakan dengan penelitian ini adalah waktu penelitian penelitian yang dilakukan oleh H.rinjab, William A. Areros, Sofia A.P. Sambul pada tahun 2021 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.
2. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Moh Zulkifli Murfat, Munawir Nasir, Aminruddin Husain dan Mulyana Machmud dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Account Representative Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar menggunakan 2 variabel dimana variabel X pengembangan sumber

daya manusia dan variabel Y kinerja karyawan. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah waktu dan tempat dimana Moh Zulkifli Murfat, Munawir Nasir, Aminruddin Husain dan Mulyana Machmud dilaksanakan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2023.

3. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa menggunakan 2 variabel dimana variabel X1 pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y kinerja karyawan. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah waktu dan tempat dimana Maludin Panjaitan dilaksanakan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2023.
4. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu krisdianto dan Nurhajati dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu menggunakan 3 variabel dimana variabel X1 pengembangan sumber daya manusia, variabel X2 motivasi dan variabel Y kinerja karyawan. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah waktu dan tempat dimana Bayu krisdianto dan Nurhajati dilaksanakan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2023.
5. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Weddy Nur Adam, Wan Suryani & Eka Setia Dewi Tarigan dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat menggunakan 3 variabel dimana variabel X1 pengembangan sumber daya manusia X2 Variabel Kompetensi dan

variabel Y kinerja karyawan. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah waktu dan tempat dimana Weddy Nur Adam, Wan Suryani & Eka Setia Dewi Tarigan dilaksanakan pada tahun 2021 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2023.

6. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur selmana dengan judul pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengelolaan keuangan daerah (BPKD) Kab.Takalar. penelitian ini menggunakan 2 variabel dimana variabel (X) pengembangan sumber daya manusia dan variabel (Y) kinerja pegawai, yang membedakan penelitian ini adalah waktu dan tempat dimana Nur selmana melaksanakan penelitian pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.
7. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yusran dengan judul analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan pada PT.BANK BNI Cabang utama Kendari. penelitian ini menggunakan 2 variabel Y pengembangan sumber daya manusia sedangkan variabel X kinerja pegawai. yang membedakan penelitian ini adalah Ahmad Yusran melaksanakan penelitiannya pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.
8. Perbedaan penelitian ini dan penelitian yang dilakukan oleh Meti Mediya Astuti dan Sofian dengan judul analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pada sekretariat badan koordinasi promosi dan penanaman modal daerah (BKPMMD) provinsi Jawa Barat, penelitian ini menggunakan 2 variabel dimana X pengembangan sumber daya manusia

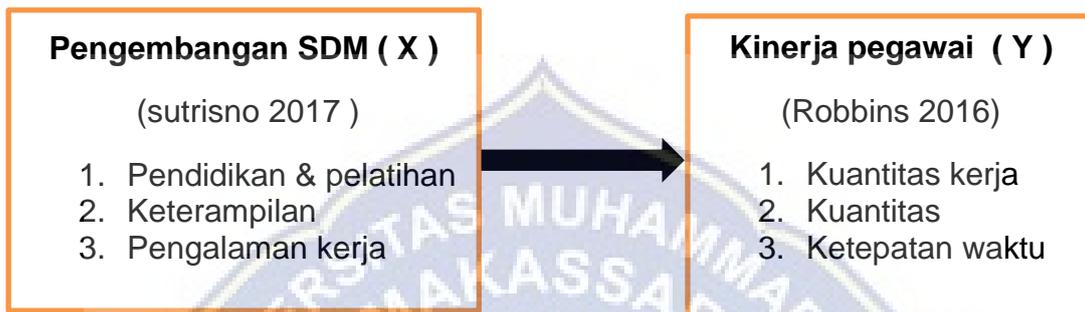
sedangkan variabel Y kinerja pegawai . yang membedakan penelitian ini adalah tahun penelitian dimana meti mediya astute dan sofian melakukan penelitiannya pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

9. Perbedaan penelitian ini dan penelitian yang dilakukan oleh andi supriyadi dengan judul pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemadaman kebakaran dan penyelamatan Kab. Wajo penelitian ini hanya mengnakan 2 variabel dimana variabel X pengembangan sumber daya manusia sedangkan variabel Y adalah kinerja pegawai yang membedakan dalam penelitian ini adalah tahun dimana andi supriyadi melakukan penelitiannya pada tahun 2021 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023
10. Perbedaan penelitian ini dan penelitian yang dilakukan oleh Qunita yuhanita dengan judul pengembangan sumber daya manusia dan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegaawai, penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel dimana variabel X pengembangan sumber daya manusia sedangkan variabel Y adalah kinerja pegawai, yang membedakan penelitian ini adalah hanya tahun dimana Qunita Yuhanita melakukan penelitiannya pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

#### D. Kerangka pikir

Kerangka pikir ini menggambarkan pengaruh variable independen yaitu pengembangan SDM terhadap variable dependen yaitu kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

**GAMBAR 2.1 Kerangka pikir**



#### E. Hipotesis

Maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian adalah “Diduga Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kab.Gowa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan tujuan maka penelitian Eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara satu variable dengan variable lainnya atau bagaimana suatu variable mempengaruhi variabel lainnya.(Sugiyono, 2012) menyatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori.

Penelitian ini merupakan fakta berdasarkan pengukuran gejala yang telah ada pada diri responden . penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif

#### **B. Lokasi dan waktu penelitian**

Lokasi penelitian ini di laksanakan di Kantor Dinas Sosial Sungguminasa Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa .Sedangkan jangka waktu penelitian selama 2 bulan (Mei-Juni 2023)

#### **C. Populasi dan sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012) Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitiannya jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh jumlah pegawai pada Dinas sosial Kabupaten Gowa yang berjumlah 120 pegawai.

## 2. Sampel

Menurut (Malhotra, 2007) sampel merupakan sebuah subgroup dari elemen populasi terpilih untuk berpartisipasi dalam sebuah studi. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2012) "sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Adapun sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas sosial Kabupaten Gowa dengan penentuan sampel menggunakan rumus slovin.

Keterangan :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = jumlah sampel minimal

N = Jumlah populasi

e = eror margin

Diketahui : N = 120 orang : e = 10%

Maka n =  $120 / (1 - (120 \times (0,05^2)))$

$120 / (1 - 0.3)$

$120 / 0.7 = 54,54$  atau 55 Res ponden

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dari populasi 120 orang dengan tarif kesalahan 10% maka sampel yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 54, 54 atau dibulatkan menjadi 55 Responden.

#### **D. Metode pengumpulan data**

1. Observasi, dilakukan dengan maksud untuk mengadakan pengamatan secara langsung mengenai obyek yang diteliti pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa
2. Kuesioner, berupa data pernyataan tertulis yang telah dirancang oleh peneliti kemudian diberikan kepada responden yang masuk dalam sampel untuk dijawab sesuai dengan keperluan penelitian.
3. Dokumentasi, pengumpulan data berupa pengumpulan arsip atau data data lainnya yang dibutuhkan dalam analisis.

#### **E. Jenis dan sumber data**

1. Jenis data
  - a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari Dinas Sosial Gowa baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis.
  - b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh Dinas Sosial Kabupaten Gowa yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.
2. Sumber data
  - a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari penelitian di lapangan, yang sumbernya dari responden, dan hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan staf/pegawai yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti
  - b. Data sekunder yaitu data bersumber Dinas Sosial Gowa ataupun dari instansi yang terkait untuk melengkapi data/informasi.

## F. Devinisi operasional variabel

Variabel merupakan pengelompokan secara logis dari dua atau lebih sebuah atribut dari objek yang di teliti dan juga dapat menjadi fokus penelitian. Definisi oprasional variabel ialah mengubah konsep-konsep yang berupa kerangka menjadi kata-kata yang akan menggambarkan perilaku ataupun gejala-gejala yang dapat untuk diamati, di uji dan di buktikan kebenarannya oleh orang lain.

Penelitian ini peneliti memiliki variabel independen dan dependen. Dimana variabel independen (X) yang merupakan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Berikut ini definisi dari variabel dependen dan independen yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu :

**Tabel 2.2 Devinisi operasional variabel**

NO	VARIABEL	DEVINISI	INDIKATOR
1.	<b>Pengembangan sumber daya manusia (X)</b>	Pengembangan sumber daya manusia adalah semacam aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia	1. Pendidikan dan pelatihan 2. Keterampilan 3. Pengalaman kerja (Sutrisno 2017)
2	<b>Kinerja pegawai (Y)</b>	Kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketetapan waktu (Robbins 2016)

## G. Tehnik analisis data

### 1. Uji validitas

(Sugiyono, 2018) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria penilaian uji validitasi adalah:

- a. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  table, maka kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  table, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

### 2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas alat ukur berkaitan erat dengan masalah kekeliruan pengukuran. Kekeliruan pengukuran sendiri menunjukkan sejauh mana inkonsistensi hasil pengukuran terjadi apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap kelompok subjek yang sama (Ghozali dalam Nugroho, 2018).

Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Kuesioner dikatakan variabel apabila nilai  $r$  cronbach Alpha  $>$  0.6. pada umumnya reliabilitas kurang dari 0,6 dianggap tidak reliable, jika reliabilitas berada pada kisaran 0,7 akan diterima, dan apabila 0,8 maka dianggap reliable (Nugroho, 2018). Adapun perhitungan reliabilitas menggunakan bantuan independen program SPSS.

### 3. Analisis regresi sederhana

(Sugiyono, 2018) analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Regresi sederhana yaitu pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat persamaannya sebagai berikut:

$$Y=a+BX$$

Keterangan:

X : Pengembangan sumber daya manusia

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien regresii

### 4. Uji hipotesis

- a. Koefisien determinasi yaitu terjadi apabila nilai koefisien determinan yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel endependent banyak yang tidak signifikansi mempengaruhi variabel dependent.
- b. Uji F dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probality value dari hasil penelitian.
- c. Uji t Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis, yaitu menentukan ada tidaknya dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia (Variabel X) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y) sebagai variabel tidak bebas/terikat.

- d. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:  $H_0 : \rho \leq 0$  tidak terdapat dampak positif antara Kinerja Pegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.  $H_a : \rho > 0$  terdapat dampak positif antara Kinerja Pegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk dapat menarik kesimpulan terhadap hipotesis di atas, dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan  $(dk) = n - 2$  tersebut dipilih karena merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan dalam penelitian ilmu sosial yang juga dinilai cukup ketat untuk mewakili hubungan variabel yang diteliti.

Kriteria penolakan dan permintaan hipotesis  $H_0$  adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ada pada daerah penolakan, berarti  $H_a$  diterima/terdapat pengaruh yang berarti.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ada pada daerah penerimaan, berarti  $H_a$  ditolak/tidak terdapat pengaruh yang berarti. Penarikan dilakukan berdasarkan pengujian hipotesis dan kriteria yang ditetapkan dengan teori untuk masalah yang diteliti.

##### 5. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Menurut (Ghozali, 2018) uji asumsi klasik merupakan tahap analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk

dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolinieritas (Nilai Tolerance dan VIF)

Uji multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi kolerasi yang kuat diantara variabel-variabel bebas (X) yang diikuti sertakan dalam pembentukan model regresi linier. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas dengan nol. Jelas bahwa multikolinieritas adalah suatu kondisi yang menyalahi asumsi regresi linier (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa

Dinas sosial Gowa awal dari Dinas Sosial Kab.Gowa yaitu bergabung dengan Dinas Sosial, Tenaga kerja dan transmigrasi .Namun adanya regulasi pembentukan struktur baru yang diatur dalam peraturan Daerah No. 11 Tahun 2016 tentang pembentukan organisasi perangkat Daerah ,sehingga Dinas Sosial berdiri sendiri

##### 2. Visi misi kantor dinas Sosial Kabupaten Gowa

###### a. Visi

Terwujudnya masyarakat yang unggul dan tangguh dengan tata kelola pemerintah terbaik.

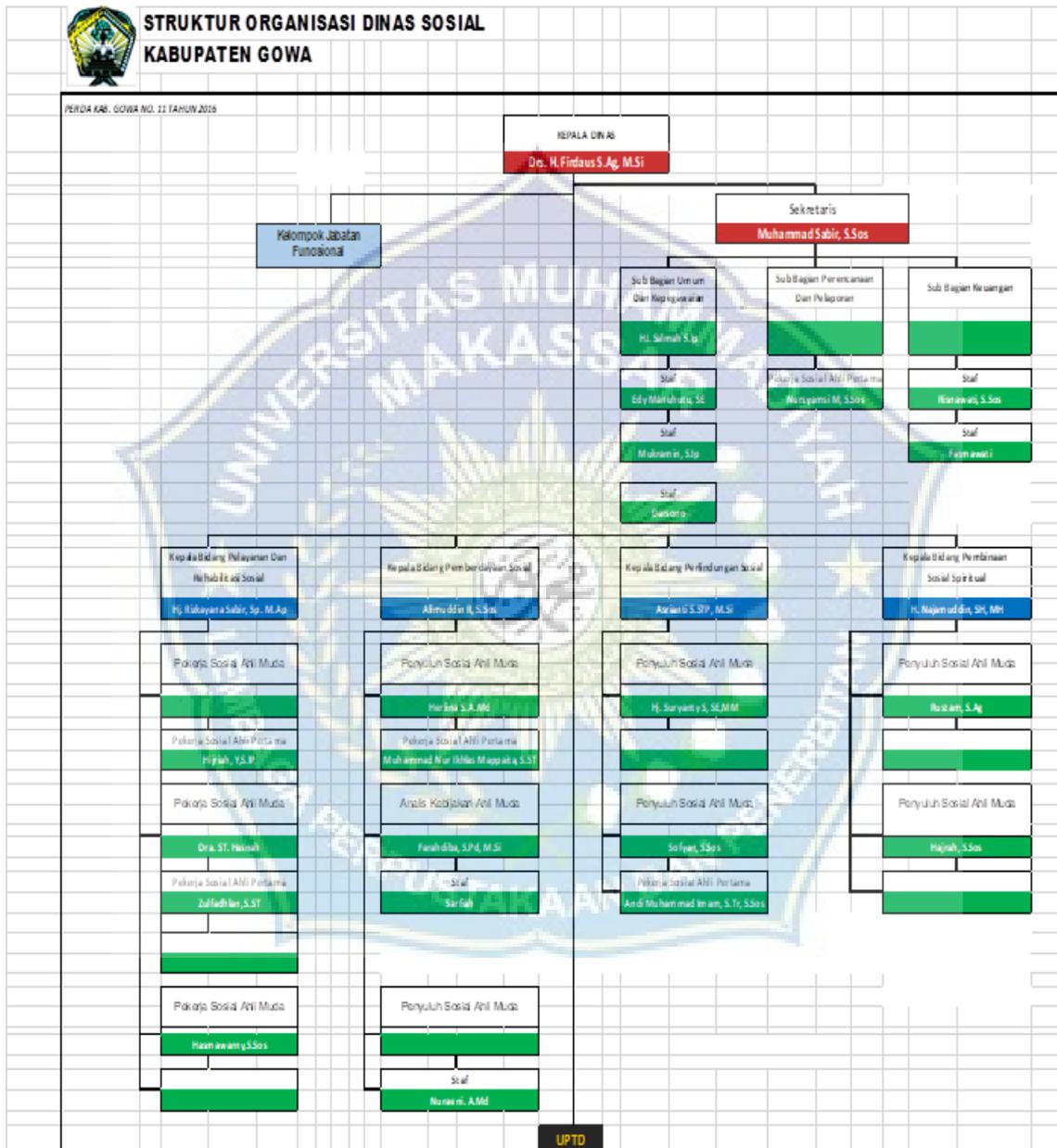
###### b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas hidup masyarakat yang unggul dan inklusif
- 2) Memperkokoh kemandirian ekonomi daerah berbasis sumber daya local dan teknologi
- 3) Meningkatkan infrastruktur yang berkualitas ,terintegrasi dan berwawasan lingkungan
- 4) Mengembangkan tata kelola pemerintah inovatif melalui reformasi birokrasi dan pelayanan publik.

3. Struktur organisasi

STRUKTUR ORGANISASI DINAS SOSIAL

Gambar 1.1



#### 4. Tugas dan tanggung jawab

Peraturan daerah kabupaten Gowa Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah. Dinas Sosial, menangani 1 urusan yang terbagi dalam 4 bidang dan 1 Sekretariat. Dinas Sosial Kabupaten Gowa mempunyai tugas membantu Bupati merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan urusan pemerintahan bidang Sosial yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut Dinas Sosial mempunyai struktur dengan perbedaan tugas dan fungsi masing-masing sebagai berikut :

##### a. Kepala Dinas

- 1) Mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis pelayanan dan rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial dan pembinaan mental spiritual berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan;
- 2) Memvalidasi program dan kegiatan program kerja dinas dan seluruh tugas yang berkaitan dengan visi dan misi daerah berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 3) Memimpin dan mengarahkan kepala sekretariat, kepala bidang dan kelompok jabatan fungsional dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan lingkup tugas yang ada organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas;

- 4) Mendistribusikan dan memberi petunjuk terkait pelaksanaan tugas berdasarkan pedoman yang berlaku agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar;
- 5) Menyelenggarakan koordinasi dan konsultasi dengan kementerian, lembaga pemerintah non kementerian, dan lembaga lainnya berdasarkan lingkup koordinasi dalam rangka penyelenggaraan urusan teknis pelayanan dan rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial dan pembinaan mental spiritual;
- 6) Melaksanakan kebijakan bidang pelayanan dan rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial dan pembinaan mental spiritual berdasarkan standar dan prosedur untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- 7) Mengevaluasi penyelenggaraan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial dan pembinaan mental spiritual berdasarkan pedoman yang berlaku bahan penyempurnaan perumusan kebijakan;
- 8) Memimpin dan melaksanakan norma, standar, prosedur dan kriteria dibidang pelayanan dan rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial dan pembinaan mental spiritual berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas;

- 9) Melaksanakan pembinaan pelayanan dan rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial dan pembinaan mental spiritual agar mendapatkan hasil produksi yang maksimal;
- 10) Melaksanakan pengembangan dan pengawasan pelayanan dan rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial dan pembinaan mental spiritual;
- 11) Menyelenggarakan dukungan tugas pembinaan dan penyelenggaraan penanganan bencana;
- 12) Mengoordinasikan penyelenggaraan tugas pembinaan pada kesekretariatan agar tercipta sinkronisasi kebijakan penyelenggaraan tugas lingkup Dinas;
- 13) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran kepada atasan;
- 14) Menilai prestasi kerja sekretaris dan kepala bidang berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam rangka pembinaan dan pengembangan karier;
- 15) Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Sekretariat

- 1) Mengkoordinasi perumusan rencana kerja dinas berdasarkan visi, misi dan kebijakan dinas sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan

- 2) Memverifikasi penyusunan rencana program dan anggaran Sekretariat, Bidang dan UPT berdasarkan rencana kerja tahunan untuk kelancaran pelaksanaan tugas
- 3) Membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam Sekretariat Dinas berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas
- 4) Memimpin dan mengarahkan kepala Sub Bagianlingkup Sekretariat berdasarkan lingkup tugas yang ada organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas
- 5) Mendistribusikan dan memberi petunjuk terkait pelaksanaan tugas lingkup Sekretariat berdasarkan pedoman yang berlaku agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar
- 6) Menyelia pelaksanaan tugas organisasi dalam lingkup sekretariat berdasarkan Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas
- 7) Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan Sekretariat, Bidang dan UPT berdasarkan rencana kegiatan dan anggaran agar terwujud koordinasi, sinkronisasi dan integrasi pelaksanaan kegiatan
- 8) Mengkoordinasi pelaksanaan urusan ketatausahaan rumah tangga, kepegawaian, hukum, dan organisasi dan Tatalaksana serta hubungan masyarakat berdasarkan standar dan prosedur untuk kelancaran pelaksanaan pelayanan administrasi

- 9) Mengkoordinasi penyelenggaraan urusan keuangan, perbendaharaan, akuntansi, verifikasi, ganti rugi, tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan dan pengelolaan sarana berdasarkan standar dan prosedur untuk kelancaran pelaksanaan pelayanan administrasi
- 10) Melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang berdasarkan standar dan prosedur agar tertib administrasi perkantoran
- 11) Mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan perencanaan, pengendalian, dan evaluasi serta perencanaan dan pelaporan kinerja dan pelaporan keuangan Dinas
- 12) Menginventarisir permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan kesekretariatan dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah
- 13) Menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan Sasaran kerja pegawai dalam rangka pembinaan dan pengembangan karir
- 14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- 15) Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial

- 1) Mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan rehabilitasi sosial meliputi bidang kesejahteraan sosial anak,

kesejahteraan sosial lanjut usia dan penyandang disabilitas dan kesejahteraan sosial tuna sosial berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan

- 2) Memverifikasi program dan kegiatan pelayanan dan rehabilitasi sosial meliputi bidang kesejahteraan sosial anak, kesejahteraan sosial lanjut usia dan penyandang disabilitas dan kesejahteraan sosial tuna sosial berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- 3) Membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup bidang pelayanan dan rehabilitasi sosial berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas
- 4) Memimpin dan mengarahkan kepala seksi dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan lingkup tugas yang ada organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas
- 5) Mendistribusikan dan memberi petunjuk terkait pelaksanaan tugas berdasarkan pedoman yang berlaku agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar
- 6) Mengevaluasi dan mengawasi pelaksanaan tugas pelaksanaan tugas bidang pelayanan dan rehabilitasi sosial meliputi bidang kesejahteraan sosial anak, kesejahteraan sosial lanjut usia dan penyandang disabilitas dan kesejahteraan sosial tuna sosial berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas

- 7) Menyelenggarakan pembinaan, pengendalian dan usaha pelayanan dan rehabilitasi sosial bagi kesejahteraan anak, lanjut usia, penyandang disabilitas, dan kesejahteraan tuna sosial
- 8) Menyelenggarakan koordinasi fungsional lembaga kesejahteraan sosial (LKS) dan lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA)
- 9) Menyelenggarakan upaya pencegahan melalui sosialisasi, penataran, pelatihan keterampilan yang berkaitan dengan rehabilitasi dan pelayanan sosial untuk meningkatkan pemberdayaan dan kesejahteraan masyarakat
- 10) Menyelenggarakan program dan kegiatan nasional dalam upaya peningkatan pelayanan dan rehabilitasi sosial
- 11) Melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial
- 12) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di bidang pelayanan pelayanan dan rehabilitasi sosial
- 13) Menilai prestasi kerja kepala seksi dalam rangka pembinaan dan pengembangan karier
- 14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas lingkup bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial sebagai bahan perumusan kebijakan teknis; dan
- 15) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis sesuai dengan bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

d. Bidang Pemberdayaan Sosial

- 1) Mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis di bidang pemberdayaan sosial meliputi Pemberdayaan Fakir Miskin, Perizinan dan Pembinaan Lembaga Sosial dan Pelestarian Nilai-Nilai Kepahlawanan/Kejuangan berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan
- 2) Memverifikasi program dan kegiatan pemberdayaan sosial meliputi Pemberdayaan Fakir Miskin, Perizinan dan Pembinaan Lembaga Sosial dan Pelestarian Nilai-Nilai Kepahlawanan/Kejuangan berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- 3) Membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup bidang pemberdayaan sosial berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas;
- 4) Memimpin dan mengarahkan kepala seksi dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan lingkup tugas yang ada organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas
- 5) Mendistribusikan dan memberi petunjuk terkait pelaksanaan tugas berdasarkan pedoman yang berlaku agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar
- 6) Mengevaluasi dan mengawasi pelaksanaan tugas pelaksanaan tugas bidang pemberdayaan sosial meliputi Pemberdayaan Fakir Miskin, Perizinan dan Pembinaan Lembaga Sosial dan

Pelestarian Nilai-Nilai Kepahlawanan/Kejuangan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas

- 7) Menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan bidang bidang pemberdayaan sosial meliputi Pemberdayaan Fakir Miskin, Perizinan dan Pembinaan Lembaga Sosial dan Pelestarian Nilai-Nilai Kepahlawanan/Kejuangan
- 8) Menyelenggarakan pembinaan, pengendalian dan pengawasan dalam rangka pemberdayaan sosial meliputi pemberdayaan fakir miskin, pembinaan lembaga sosial dan pemberdayaan janda-janda pahlawan
- 9) Menyelenggarakan koordinasi dengan lembaga kesejahteraan sosial (LKS) dan lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) serta lembaga sosial kemasyarakatan lainnya
- 10) Menyelenggarakan upaya penanganan melalui sosialisasi, penataran, pelatihan keterampilan yang berkaitan dengan pemberdayaan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat
- 11) Menyelenggarakan program dan kegiatan nasional dalam upaya peningkatan pemberdayaan sosial meliputi pemberdayaan fakir miskin, lembaga kesejahteraan sosial dan pemberdayaan janda-janda pahlawan
- 12) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di bidang pemberdayaan sosial

- 13) Menilai prestasi kerja kepala seksi dalam rangka pembinaan dan pengembangan karier
- 14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas lingkup bidang pemberdayaan sosial sebagai bahan perumusan kebijakan teknis; dan
- 15) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis sesuai dengan bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

e. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial

- 1) Mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis di bidang Perlindungan Sosial meliputi Advokasi dan Perlindungan Sosial dan Jaminan Sosial berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan
- 2) Memverifikasi program dan kegiatan Perlindungan Sosial meliputi Advokasi dan Perlindungan Sosial dan Jaminan Sosial berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- 3) Membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup advokasi dan perlindungan sosial serta jaminan sosial berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas

- 4) Memimpin dan mengarahkan kepala seksi dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan lingkup tugas yang ada organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas
- 5) Mendistribusikan dan memberi petunjuk terkait pelaksanaan tugas berdasarkan pedoman yang berlaku agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar
- 6) Mengevaluasi dan mengawasi pelaksanaan tugas pelaksanaan tugas bidang Perlindungan Sosial meliputi Advokasi dan Perlindungan Sosial dan Jaminan Sosial berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas
- 7) Menginventarisir permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang Perlindungan Sosial meliputi Advokasi dan Perlindungan Sosial dan Jaminan Sosial
- 8) Menyelenggarakan pembinaan, pengendalian dan pelayanan dalam upaya mewujudkan perlindungan sosial bagi masyarakat khususnya korban tindak kekerasan dan orang terlantar
- 9) Menyelenggarakan koordinasi dengan stakeholder dalam upaya penanganan korban tindak kekerasan dan orang terlantar
- 10) Menyelenggarakan upaya pencegahan tindak kekerasan dan penyakit masyarakat melalui penyuluhan, sosialisasi, dan operasi pekat
- 11) Menyelenggarakan program dan kegiatan nasional dalam upaya peningkatan perlindungan sosial

- 12) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di bidang advokasi dan perlindungan serta jaminan sosial
- 13) Menilai prestasi kerja kepala seksi dalam rangka pembinaan dan pengembangan karier
- 14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas lingkup bidang pemberdayaan sosial sebagai bahan perumusan kebijakan teknis; dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis sesuai dengan bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan usia/umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Hal tersebut bertujuan memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan tujuan penelitian.

#### **a. Jenis kelamin responden**

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 55 responden disajikan pada tabel berikut ini

**Tabel 4. 1. Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	25	45.5
2	Perempuan	30	54.5
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber: Data pada tahun 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 55 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang atau 54.5%, sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 45.5% dari keseluruhan jumlah sampel.

b. Usia responden

Hasil penelitian terdapat tiga kelompok responden, yaitu responden yang berusia 20-29 tahun, 30-39 tahun dan responden yang berusia 40-49 tahun yang seluruhnya berjumlah 55 responden yang disajikan pada tabel berikut ini

**Tabel 4. 2 Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20-29 tahun	30	54.5
30-39 tahun	20	36.3
40-49 tahun	5	9.2
<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber : Data pada tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden yang menjadi sampel responden berusia antara 20-29 tahun sebanyak 30 orang atau 54.5% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian responden yang berusia antara 30-39 tahun sebanyak 20 orang atau 36.3% dan usia 40-49 tahun sebanyak 5 orang atau 9.2%.

## 2. Deskriptif variabel

### a. Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
<b>1</b>	<b>Pendidikan dan pelatihan</b>					
	X1.1	0	0	12	30	13
	X1.2	0	0	13	28	14
	X1.3	0	1	12	36	6
<b>2</b>	<b>Keterampilan</b>					
	X1.4	0	0	15	34	6
	X1.5	0	1	13	30	11
<b>3</b>	<b>Pengalaman kerja</b>					
	X1.6	0	1	13	30	11
	X1.7	0	0	12	33	10

Data di atas mencerminkan hasil survei terkait dengan faktor-faktor yang berkontribusi pada pengembangan dan kualifikasi pekerjaan. Survei ini melibatkan berbagai responden yang memberikan penilaian pada setiap pernyataan yang diajukan menggunakan skala nilai dari 0 hingga 5. Setiap pernyataan mengacu pada pendidikan dan

pelatihan, keterampilan, serta pengalaman kerja yang relevan dengan pekerjaan.

Pertanyaan pertama, yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, menunjukkan variasi penilaian dari para responden. Indikator X1.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (30) memberikan penilaian tertinggi (12) terkait dengan pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam pekerjaan. Meskipun demikian, terdapat responden yang memberikan penilaian lebih rendah, yaitu 13 responden yang memberikan nilai 0. Pada indikator X1.2, penilaian cenderung bervariasi, dengan 14 responden yang memberikan nilai tertinggi (13) dan tidak ada responden yang memberikan nilai terendah (0), menunjukkan variasi persepsi terkait pentingnya pendidikan dan pelatihan.

Pertanyaan kedua berkaitan dengan keterampilan. Hasil survei menunjukkan variasi penilaian yang cukup signifikan. Indikator X1.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (34) memberikan penilaian tertinggi (15) terkait dengan pentingnya keterampilan dalam pekerjaan. Namun, terdapat pula responden yang memberikan penilaian lebih rendah, yaitu 6 responden yang memberikan nilai 0. Pada indikator X1.5, variasi penilaian juga terlihat, dengan 11 responden yang memberikan nilai tertinggi (13) dan 1 responden yang memberikan nilai terendah (1), menggambarkan variasi persepsi terkait pentingnya keterampilan.

Pertanyaan ketiga berkaitan dengan pengalaman kerja. Hasil survei menunjukkan variasi penilaian yang signifikan. Indikator X1.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (30) memberikan penilaian tertinggi (13) terkait dengan pentingnya pengalaman kerja dalam pekerjaan. Namun, terdapat pula responden yang memberikan penilaian lebih rendah, yaitu 11 responden yang memberikan nilai 1. Pada indikator X1.7, variasi penilaian juga terlihat, dengan 10 responden yang memberikan nilai tertinggi (12) dan 1 responden yang memberikan nilai terendah (0), mengindikasikan variasi persepsi terkait pentingnya pengalaman kerja.

b. Kualitas kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
<b>1</b>	<b>Kualitas kerja</b>					
	Y.1	0	1	14	34	6
	Y.2	0	1	7	40	7
<b>2</b>	<b>Kuantitas</b>					
	Y.3	0	0	7	31	17
	Y.4	0	0	7	31	17
<b>3</b>	<b>Ketetapan waktu</b>					
	Y.5	0	2	15	28	10
	Y.6	0	1	19	26	9

Data di atas mencerminkan hasil survei terkait dengan berbagai aspek performa kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu. Survei ini melibatkan berbagai responden yang memberikan penilaian pada setiap pertanyaan yang diajukan

menggunakan skala nilai dari 0 hingga 5. Setiap pertanyaan mengacu pada kualitas kerja, kuantitas kerja, serta ketetapan waktu dalam pekerjaan.

Pertanyaan pertama berkaitan dengan kualitas kerja yang ditampilkan. Hasil survei menunjukkan variasi penilaian dari para responden. Indikator Y.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (34) memberikan penilaian tertinggi (14) terkait dengan kualitas kerja. Meskipun demikian, terdapat responden yang memberikan penilaian lebih rendah, yaitu 6 responden yang memberikan nilai 0. Pada indikator Y.2, penilaian cenderung bervariasi, dengan 7 responden yang memberikan nilai tertinggi (7) dan 1 responden yang memberikan nilai terendah (0), menunjukkan variasi persepsi terkait kualitas kerja.

Pertanyaan kedua berkaitan dengan kuantitas kerja. Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif pada indikator Y.3 dan Y.4. Kedua indikator tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden (31) memberikan penilaian tertinggi (7) terkait dengan kuantitas kerja. Tidak ada responden yang memberikan nilai 0. Variasi penilaian yang cukup signifikan terlihat pada indikator Y.4, dengan 17 responden yang memberikan nilai tertinggi (7) dan 17 responden lainnya yang memberikan nilai yang sama, menunjukkan variasi persepsi terkait kuantitas kerja.

Pertanyaan ketiga berkaitan dengan ketetapan waktu dalam pekerjaan. Hasil survei menunjukkan variasi penilaian yang cukup signifikan. Indikator Y.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (28) memberikan penilaian tertinggi (15) terkait dengan ketetapan waktu. Namun, terdapat pula responden yang memberikan penilaian lebih rendah, yaitu 10 responden yang memberikan nilai 0. Pada indikator Y.6, variasi penilaian juga terlihat, dengan 9 responden yang memberikan nilai tertinggi (19) dan 2 responden yang memberikan nilai terendah (1), mengindikasikan variasi persepsi terkait ketetapan waktu dalam pekerjaan.

Hasil survei ini menggambarkan penilaian dari responden terkait dengan berbagai aspek performa kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu. Variabel-variabel yang dinilai memberikan gambaran tentang pentingnya faktor-faktor ini dalam lingkungan kerja serta potensi untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi performa kerja.

### 3. Uji validitas dan Reabilitas

#### a. Uji validasi

**Tabel 4. 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Sub-Variabel	Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
X	X1	X1.1	0.633	Valid
		X1.2	0.541	Valid
		X1.3	0.556	Valid
		X1.4	0.543	Valid
		X1.5	0.607	Valid
		X1.6	0.492	Valid
Y	Y	Y.1	0.488	Valid
		Y.2	0.521	Valid
		Y.3	0.466	Valid
		Y.4	0.584	Valid
		Y.5	0.697	Valid
		Y.6	0.589	Valid
		Y.7	0.552	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item indikator yang digunakan dalam penulisan ini untuk mengukur variabel pengembangan sumber daya manusia dan kinerja

pegawai dinyatakan valid. Nilai dari masing-masing item pernyataan berdasarkan *Corrected item Total Correlation* memiliki nilai koefisien positif dan lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reabilitas

**Tabel 4. 4 . Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
X	0.803	0,600	Reliabel
Y	0.817	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas terhadap seluruh vaiabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  sehingga dinyatakan handal atau layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrument kuesioner dalam penulisan ini.

#### 4. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. medel regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018).

Tabel 4.5 . Hasil Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kategori		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0	
	Std. Deviation	2.81648616	
Most Extreme Differences	Absolute	0.051	
	Positive	0.051	
	Negative	-0.043	
Test Statistic		0.051	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		0.977
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.973
		Upper Bound	0.981

Berdasarkan tabel output SPSS diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-Tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas (Nilai Tolerance dan VIF)

Uji multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel bebas (X) yang diikut sertakan dalam pembentukan model regresi linier. Adapun hasil pengujiannya yaitu:

**Tabel 4. 6 . Uji Multikolinieritas**

Model		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	X	0.217	1	1

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengujian data uji multikolinieritas diperoleh bahwa nilai VIF yang dihasilkan dapat berada dalam rentang antara 1 dan nilai tak terhingga. Nilai VIF sebesar 1 menunjukkan tidak adanya multikolinieritas, sementara nilai VIF yang lebih dari 1 menunjukkan adanya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat pola yang tidak biasa dalam variansi (heteroskedastisitas) dari residual dalam model regresi. Interpretasi nilai koefisien singi (squared standardized residual) dari variabel independen dapat memberikan indikasi adanya heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujian Heteroskedastisitas yaitu:

Tabel 4. 7 . Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.26	1.883		3.324	0.002
	X	-0.147	0.068	-0.284	-2.157	0.056

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengujian ilai koefisien sig (squared standardized residual) untuk kedua variabel tersebut sebesar  $X = 0.056 > 0.05$ , maka dapat diinterpretasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### 5. Uji hipotesis

Koefisien determinasi yaitu terjadi apabila nilai koefisien determinan yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel endependent banyak yang tidak signifikansi mempengaruhi variabel dependent.

**Tabel 4. 8. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.486 <sup>a</sup>	0.236	0.222	0.236	16.383	1	53	0.000

Berdasarkan hasil uji determinasi dengan koefisien Adjusted R-squared sebesar 0.222 menunjukkan bahwa model regresi yang menggunakan variabel X mampu menjelaskan sekitar 22.2% variasi variabel dependen (Y). Artinya, sekitar 22.2% dari variabilitas Y dapat dijelaskan oleh variabel independen X yang digunakan dalam model.

Sisanya, sekitar 77.8% variabilitas Y mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Dalam konteks ini, nilai Adjusted R-squared sebesar 0.222 mengindikasikan bahwa kontribusi pengaruh X terhadap Y dalam model regresi tersebut relatif rendah. Hal ini mengisyaratkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan atau dijelaskan untuk dapat mengungkapkan dengan lebih baik variasi dalam Y.

**Tabel 4. 9. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.203	3.256	6.819	0.000
	X	0.190	0.117	0.217	1.618

Dalam analisis regresi, ditemukan bahwa koefisien pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai sebesar 0.190, nilai t sebesar 1.618, dan signifikansi sebesar 0.012. Dengan membandingkan nilai signifikansi (0.012) dengan tingkat signifikansi umumnya yang ditetapkan pada 0.05, kita melihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan. Oleh karena itu, dalam konteks ini, tidak ada bukti statistik yang cukup untuk menolak hipotesis nol bahwa koefisien ini sama dengan nol. Dengan kata lain, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan variabel yang diuji dalam sampel data tersebut.

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dengan koefisien signifikansi  $\alpha$  (alpha) sebesar 0.012 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa variabel X memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y dalam model regresi. Dalam hal ini, dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$ , jika membandingkan nilai p (nilai probabilitas) yang terkait dengan uji hipotesis untuk menentukan apakah pengaruh X secara signifikan berbeda dari nol. Jika nilai p kurang dari  $\alpha$ , maka kita dapat menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien X adalah nol, dan menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kedua variabel tersebut terhadap variabel Y.

$$\text{Niali } t \text{ tabel} = 0.67915$$

Selanjutnya tabel 4.9, dapat diperoleh nilai thitung variabel sebesar 0.67915 sedangkan nilai t hitung sebesar 1.618 atau  $t \text{ tabel} = 0.67915 < \text{thitung } 1.618$ , yang berarti bahwa variabel X berpengaruh terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan dalam nilai X secara signifikan berkontribusi terhadap perubahan dalam nilai Y, dan kita dapat menggunakan koefisien regresi yang dihasilkan dari model ini untuk membuat prediksi atau menginterpretasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam populasi yang lebih luas.

Berdasarkan pada hasil analisis data regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Variabel X (pengembangan sumber daya manusia) memiliki koefisien sebesar 0.190 dengan signifikansi  $\alpha = 0.012$  yang lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa variabel X memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y dalam model regresi. Dengan tingkat

signifikansi  $\alpha$  yang sangat rendah (0.012), kita dapat menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien X adalah nol. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y dalam model regresi. Hasil ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam nilai pengembangan sumber daya manusia (X) secara signifikan berkontribusi terhadap perubahan dalam nilai Y.

### C. Pembahasan

Interpretasi dari temuan ini adalah bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dengan nilai signifikansi  $\alpha$  yang sangat rendah (0.000), menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien variabel pengembangan sumber daya manusia adalah nol. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa adanya pengembangan sumber daya manusia yang efektif berkontribusi secara signifikan terhadap nilai variabel dependen dalam model regresi. Artinya, perubahan atau peningkatan dalam pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak positif terhadap nilai variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, peningkatan pengetahuan, atau program pengembangan karir, dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dalam model regresi.

Hasil ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi variabel dependen dalam konteks penelitian ini. Dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia yang

efektif, organisasi dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan mencapai hasil yang diinginkan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam organisasi. Dalam konteks ini, pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai telah menjadi fokus perhatian yang signifikan dalam dunia bisnis dan manajemen. Berikut ini akan dijelaskan mengapa pengembangan SDM dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Melalui program pengembangan SDM, pegawai diberikan pelatihan yang relevan dan peningkatan keterampilan yang mendukung tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan meningkatnya keterampilan dan kompetensi, pegawai akan lebih mampu menjalankan tugas dengan efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Pengembangan SDM juga dapat mempengaruhi motivasi dan keterlibatan pegawai. Ketika organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri, pegawai akan merasa dihargai dan diberi perhatian. Hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, memicu rasa keterlibatan, dan memotivasi mereka untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Melalui pengembangan SDM, pegawai dapat mengembangkan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Ketika pegawai merasa memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, mereka akan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan kerja. Kepercayaan diri ini akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selanjutnya peningkatan Kualitas dan Inovasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan pengetahuan dan pemahaman yang lebih mendalam dalam bidang mereka. Hal ini akan meningkatkan kualitas kerja mereka dan memungkinkan mereka untuk menghasilkan ide-ide baru dan inovatif. Peningkatan kualitas dan inovasi ini akan membawa dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Program pengembangan SDM memberikan kesempatan bagi pegawai untuk merencanakan dan mengembangkan karir mereka di dalam organisasi. Ketika pegawai melihat adanya peluang pengembangan karir, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini akan membawa dampak positif pada kinerja individu dan juga keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Dengan demikian maka pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui peningkatan keterampilan, motivasi, kepercayaan diri, kualitas kerja, dan pengembangan karir, pengembangan SDM menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengembangan SDM sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai keberhasilan jangka panjang. Dalam dunia bisnis dan manajemen, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai melalui berbagai mekanisme.

Pengembangan SDM dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai, yang membantu mereka dalam menjalankan tugas dengan lebih efektif. Selain itu, pengembangan SDM juga mempengaruhi motivasi dan keterlibatan pegawai, meningkatkan kepercayaan diri mereka, dan mendorong kualitas kerja yang lebih baik serta inovasi. Program pengembangan SDM juga memberikan peluang pengembangan karir, yang memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap pengembangan SDM sebagai bagian dari strategi manajemen yang holistik. Investasi dalam pengembangan SDM akan membawa keuntungan jangka panjang berupa peningkatan kinerja pegawai, daya saing organisasi, dan pencapaian tujuan yang lebih baik.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa adanya pengembangan sumber daya manusia yang efektif berkontribusi secara signifikan terhadap nilai variabel dependen dalam model regresi.

#### B. Saran

1. Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa perlu melakukan identifikasi kebutuhan pengembangan SDM dengan melibatkan pegawai dan manajemen. Identifikasi area di mana pegawai membutuhkan peningkatan keterampilan, pengetahuan, atau kompetensi untuk meningkatkan kinerja mereka.
2. Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa sebaiknya merencanakan program pelatihan dan pengembangan yang relevan dan efektif. Pastikan program tersebut mencakup pelatihan teknis, pengembangan keterampilan kepemimpinan, pengembangan soft skills, atau pelatihan khusus lainnya sesuai dengan kebutuhan pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Findarti, Febrisma Ramadhiya. 2016. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 4 (4): 937-946.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2008. *Dasar-dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*, Edisi I, Yogyakarta: BFEE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Indra H. Rintjap 2021, Vol. 2 No. 7, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon
- Malhotra. 2007. *Riset Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Diatama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lhokseumawe: Unimal Press
- (Meti Mediya Tuti Sofyan, K. 2019). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah (BKPMMD) Provinsi Jawa Barat, VOL. 1
- Notoadmodjo, Soekidjo. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Cetakan ke -15 (Edisi Refisi). Bandung: PT. Refika Adiatama.
- Selviana, N. 2018. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap

Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah  
(BPKD) Kabupaten Gowa

Stoner, J. 2013. *Manajemen*. Penhalindo: Jakarta

Stoner, and Nabila. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Undip: Semarang.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3, Prenada Media Grub, Jakarta

Supriyadi ,A,2020, Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor ,Vol 2, no.1

Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Welmina rumawas, Vol. 2 No. 4, 2021, Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja karyawan



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL GOWA

**Assalamualaikum Wr.Wb**

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara(i) responden

Saya adalah salah satu mahasiswa pada Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa** Sehubungan dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) bisa membantu saya untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Semua pernyataan atau pertanyaan berkaitan dengan Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa." Jawaban yang diberikan betul-betul hanya untuk kepentingan penelitian.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/sdr (i) dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih yang tulus.

Penulis

Rezaldy Ruslan

## A. IDENTITAS RESPONDEN

Pilihlah salah satu jawaban pada masing-masing pertanyaan di bawah ini. Berilah tanda (X) pada jawaban yang dianggap paling benar.

1. Nama : .....

2. Jenis Kelamin

Pria  Wanita

3. Umur

20 – 25 tahun

26 – 30 tahun

> 35

4. Pendidikan Terakhir

D3

S1

S2

5. Lama kerja

< 2 Tahun

2-5 Tahun

5-10 Tahun

## B. Petunjuk Pertanyaan

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia. Penilaian dapat Anda lakukan berdasarkan skala berikut:

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Cukup Setuju (CS) : 3



Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

### C. Daftar Pertanyaan Kuesioner Penelitian

#### 1. Pengembangan SDM (X)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
<b>1.</b>	<b>Pendidikan dan pelatihan</b>					
	Dengan tingkat pendidikan tertentu seorang pegawai memiliki pengetahuan, sehingga mampu dan cakap dalam melaksanakan pekerjaan					
	Apakah melalui Pelatihan dapat Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.					
<b>2</b>	<b>Keterampilan</b>					
	Saya setuju dengan keterampilan dapat membuat saya bersemangat mengerjakan pekerjaan kantor					
	Saya setuju dengan keterampilan dapat menyelesaikan pekerjaan kantor dengan cepat					
<b>3</b>	<b>Pengalaman kerja</b>					
	Selama bekerja di sini tingkat keterampilan saya dan pengetahuan saya semakin baik					
	Saya mendapatkan pengalaman yang mengesankan selama bekerja di sini					

2. Kinerja pegawai (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
<b>1.</b>	<b>Kualitas kerja</b>					
	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
	Kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan saya					
<b>2.</b>	<b>Kuantitas</b>					
	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja					
	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
<b>3.</b>	<b>Ketepatan waktu</b>					
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja					

\*SEKIAN DAN TERIMA KASIH\*

## Lampiran 2 Uji Reliability

Scale: Sumber Daya Manusia

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	6

## Lampiran 3 Uji Validasi

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.9273	.83565	55
X1.2	4.0364	.76893	55
X1.3	3.8364	.68755	55
X1.4	3.8182	.61134	55
X1.5	3.8364	.73946	55
X1.6	3.9818	.73260	55

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	19.5091	6.366	.633	.755
X1.2	19.4000	6.948	.541	.777
X1.3	19.6000	7.207	.556	.774
X1.4	19.6182	7.537	.543	.778
X1.5	19.6000	6.837	.607	.761
X1.6	19.4545	7.253	.492	.788

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.4364	9.732	3.11961	6

### Lampiran 4 Uji Reliability Scale: Kinerja Pegawai

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	7

### Lampiran 5 Uji Validasi

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.9636	.57618	55
X2.2	4.1818	.64092	55
X2.3	4.1818	.64092	55
X2.4	3.8364	.76409	55
X2.5	3.7818	.73764	55
X2.6	3.7818	.71209	55
X2.7	3.8000	.67769	55

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	23.5636	8.843	.488	.804
X2.2	23.3455	8.490	.521	.799
X2.3	23.3455	8.675	.466	.808

X2.4	23.6909	7.773	.584	.789
X2.5	23.7455	7.490	.697	.767
X2.6	23.7455	7.971	.589	.787
X2.7	23.7273	8.239	.552	.794

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.5273	10.846	3.29340	7

## Lampiran 6 Uji Normalitas

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.81648616	
Most Extreme Differences	Absolute	.051	
	Positive	.051	
	Negative	-.043	
Test Statistic		.051	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.977	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.973
	Upper Bound		.981

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

## Lampiran 7 Uji Regresi Sederhana

### Regression

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.203	3.256		6.819	.000		
	X	.190	.117	.217	1.618	.112	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 8 Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.260	1.883		3.324	.002
	X	-.147	.068	-.284	-2.157	.056

a. Dependent Variable: Abs\_RES

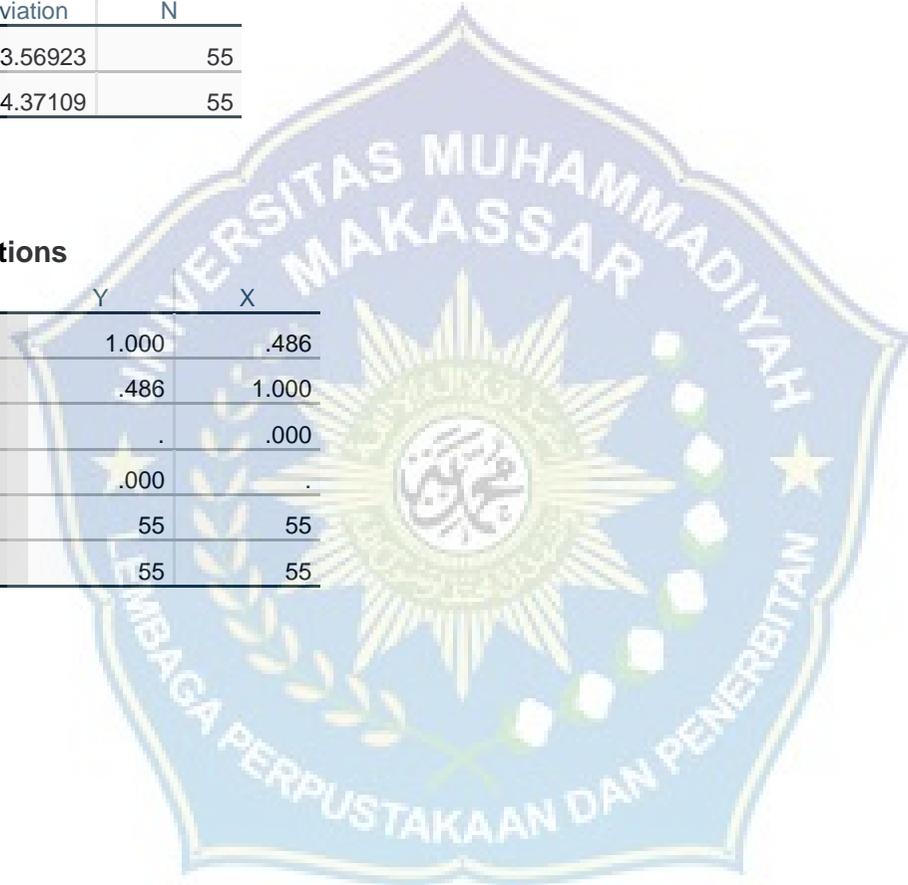
## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	39.7636	3.56923	55
X	39.4909	4.37109	55

### Correlations

		Y	X
Pearson Correlation	Y	1.000	.486
	X	.486	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X	.000	.
N	Y	55	55
	X	55	55



**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Lampiran 9 Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.486 <sup>a</sup>	.236	.222	3.14880	.236	16.383	1	53	.000

a. Predictors: (Constant), X

Lampiran 10 Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.437	1	162.437	16.383	.000 <sup>b</sup>
	Residual	525.490	53	9.915		
	Total	687.927	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	24.094	3.895		6.187	.000
	X	.397	.098	.486	4.048	.000

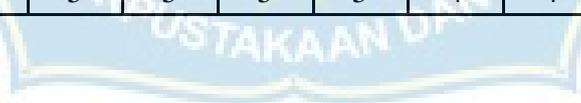
a. Dependent Variable: Y

Lampiran 11 Tabulasi Data

**TABULASI DATA**

No	X							Y						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
7	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
8	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	5	
11	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	
12	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
13	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	
14	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	
15	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
17	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	2	3	3	
18	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
19	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	
20	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	
21	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
22	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	
23	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	
24	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	
25	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	
26	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	
28	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	
29	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	
30	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	

31	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
32	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2
33	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3
34	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2
35	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
36	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4
37	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4
38	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	5
39	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4
40	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
41	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3
43	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
44	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3
45	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
46	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
47	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3
48	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
50	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
52	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
53	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4
54	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
55	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3



Lampiran 12 surat penelitian

 **MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 1516/05/C.4-VIII/V/1444/2023  
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

26 Syawal 1444 H  
16 May 2023 M

Kepada Yth,  
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan  
di -  
Makassar

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 630/05/A.2-II/V/44/23 tanggal 16 Mei 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : REZALDY RUSLAN  
No. Stambuk : 10572 1122019  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN GOWA"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 19 Mei 2023 s/d 19 Juli 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

Ketua LP3M,  
  
Dr. Ir. Abupakar Idhan, MP.  
NBM 101 7716

05-23

LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITA



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://slmap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor : 16980/S.01/PTSP/2023 Kepada Yth.  
Lampiran : - Bupati Gowa  
Perihal : Izin penelitian

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1516/05/C.4-VIII/V/1444/2023 tanggal 16 Mei 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : REZALDY RUSLAN  
Nomor Pokok : 105721122019  
Program Studi : Manajemen  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)  
Alamat : Jl. Sit Alauddin No. 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN  
Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI,  
dengan judul :

" PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN GOWA "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 19 Mei s/d 19 Juli 2023

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud  
dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 18 Mei 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
PLT. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Drs. MUH SALEH, M.Si.  
Pangkat : PEMBINA UTAMA MUDA  
Nip : 19690717 199112 1002

Tembusan Yth  
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;  
2. Peringgal.



**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA  
DINAS SOSIAL**

Jl. Masjid Raya No. 30 Sungguminasa

Sungguminasa, 23 Mei 2023

Kepada,

Nomor : 400.9 / 176 /DINSOS  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : **Balasan Permohonan  
Izin Penelitian**

Yth. **Ketua LP3M Unismuh Makassar**

Di-

**Makassar**

Dengan hormat,

Berdasarkan surat Nomor : 503/596/DPM-PTSP/PENELITIAN/V/2023 Perihal Rekomendasi Penelitian Pengumpulan Data Skripsi dalam rangka menyelesaikan Skripsi, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar pada Dinas Sosial Kab. Gowa Maka dengan ini kami **menyetujui** untuk melaksanakan Penelitian/Pengumpulan Data pada Dinas Sosial Kab. Gowa Pada Tanggal 23 Mei 2023.

Dengan ini disampaikan kepada mahasiswa yang bersangkutan dibawah ini :

Nama : **REZALDY RUSLAN**  
Jenis Kelamin : Laki - Laki  
Nomor Pokok : 105721122019  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Syekh Yusuf V

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya di ucapkan terimah kasih.



Ditandatangani secara elektronik oleh :  
**KEPALA DINAS**

**Drs. H. FIRDAUS, S.Ag, M.Si**  
Pangkat : Pembina Tingkat I / IV-b  
NIP : 197106281993031012

Tembusan Kepada Yth :

1. Bupati Gowa ( sebagai laporan )
2. Arsip

Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan BSEf.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code



Balat  
Sertifikasi  
Elektronik

## Lampiran Dokumentasi



## Lampiran Hasil Plagiasi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN  
Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Rezaldy Ruslan

Nim : 105721122019

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	7 %	10 %
2	Bab 2	17 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	8 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 15 Februari 2024  
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

  
Nurshahriyati M.I.P.  
NBM 064 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)885 588  
Website: www.library.unismuh.ac.id  
E-mail: perpustakaan@unismuh.ac.id

# BAB I Rezaldy Ruslan 105721122019

by Tahap Tutup

**Submission date:** 13-Feb-2024 01:14PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2293637107

**File name:** BAB\_I\_-\_2024-02-13T142429.651.docx (20.26K)

**Word count:** 861

**Character count:** 5890



SAB I Rezaldy Ruslan 105721122019

ORIGINALITY REPORT

**7%** SIMILARITY INDEX      **7%** INTERNET SOURCES      **0%** PUBLICATIONS      **2%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	repository.unhas.ac.id Internet Source	<b>5%</b>
<b>2</b>	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	<b>2%</b>



Exclude quotes  On      Exclude matches  < 2%  
Exclude bibliography  On



# BAB II Rezaldy Ruslan

105721122019

by Tahap Tutup

---

**Submission date:** 13-Feb-2024 01:14PM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2293637370  
**File name:** BAB\_II\_-\_2024-02-13T142430.588.docx (42.13K)  
**Word count:** 3291  
**Character count:** 22356

B II Rezaldy Ruslan 105721122019

ORIGINALITY REPORT

**17%** SIMILARITY INDEX      **17%** INTERNET SOURCES      **1%** PUBLICATIONS      **4%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	11%
2	mahasiswa.yai.ac.id Internet Source	1%
3	www.journal.stieamkop.ac.id Internet Source	1%
4	repo.iainbukittinggi.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%
6	Submitted to Universitas Mataram Student Paper	<1%
7	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1%
8	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	<1%
9	digilib.ulm.ac.id Internet Source	<1%

	123dok.com Internet Source	<1 %
11	library.um.ac.id Internet Source	<1 %
12	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
13	code.tutsplus.com Internet Source	<1 %
14	id.123dok.com Internet Source	<1 %
15	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1 %
16	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
Exclude quotes <input type="checkbox"/> Off		Exclude matches <input type="checkbox"/> Off
Exclude bibliography <input type="checkbox"/> Off		

# BAB III Rezaldy Ruslan 105721122019

*by Tahap Tutup*

---

**Submission date:** 13-Feb-2024 01:15PM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2293637634  
**File name:** BAB\_III\_-\_2024-02-13T142431.469.docx (26.9K)  
**Word count:** 1426  
**Character count:** 9403



AB III Rezaldy Ruslan 105721122019

ORIGINALITY REPORT

9% SIMILARITY INDEX 4% INTERNET SOURCES 2% PUBLICATIONS 9% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Submitted to Universitas Sang Bumi Aji Bujujurai Student Paper 3%
- 2 jurnal.unpand.ac.id Internet Source 3%
- 3 Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper 2%
- 4 Submitted to Institut Agama Islam Negeri Curup Student Paper 2%

Exclude quotes On Exclude matches < 2%  
Exclude bibliography On

XIAOMI 13T



24mm f/1.9 1/100s ISO320

# BAB IV Rezaldy Ruslan

## 105721122019

by Tahap Tutup

---

**Submission date:** 13-Feb-2024 01:15PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2293637994

**File name:** BAB\_IV\_-\_2024-02-13T142432.682.docx (375.95K)

**Word count:** 4622

**Character count:** 30849



AB IV Rezaldy Ruslan 105721122019

SIGNALITY REPORT

3%

ORIGINALITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT P

PRIMARY SOURCES

Submitted to Universitas Diponegoro  
Student Paper

jurnal.unpand.ac.id  
Internet Source

repository.upiypk.ac.id  
Internet Source

Submitted to Universitas Jenderal Soedirman  
Student Paper

anjab.pontianakkota.go.id  
Internet Source

repository.usu.ac.id  
Internet Source

Ni Kadek Pebriantari, Rai Dwi Andayani W.  
"PENGARUH TINGKAT PEMAHAMAN

XIAOMI 13T



24mm f/1.9 1/100s ISO400

8	<a href="http://www.journalijar.com">www.journalijar.com</a> Internet Source
9	<a href="http://pai.iaingorontalo.ac.id">pai.iaingorontalo.ac.id</a> Internet Source
10	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper
11	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source
12	Submitted to Monash University Student Paper
13	<a href="http://ppjp.ulm.ac.id">ppjp.ulm.ac.id</a> Internet Source
14	<a href="http://openaccessojs.com">openaccessojs.com</a> Internet Source
15	<a href="http://repository.unj.ac.id">repository.unj.ac.id</a> Internet Source
16	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source
17	<a href="http://e-journal.uajy.ac.id">e-journal.uajy.ac.id</a> Internet Source
	Eny Pusnasari, Christine Wulandari, Arief

# BAB V Rezaldy Ruslan

## 105721122019

*by Tahap Tutup*

---

**Submission date:** 13-Feb-2024 01:15PM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2293638286  
**File name:** BAB\_V\_-\_2024-02-13T142433.102.docx (18.11K)  
**Word count:** 268  
**Character count:** 1903

B V Rezaldy Ruslan 105721122019

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

[www.coursehero.com](http://www.coursehero.com)  
Internet Source



4%



Exclude quotes  On

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On



## BIOGRAFI PENULIS



Rezaldy Ruslan panggilan Reza lahir di Baru Alau tanggal 21 Februari 2002 dari pasangan suami istri Bapak Ruslan dan ALM Ibu Hasnawati ZA. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Syekh Yusuf V, Kelurahan Katangka, Kecamatan

Somba Opu, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 17 Laelo lulus tahun 2013, SMP Negeri 2 Sengkang lulus tahun 2016, SMA Negeri 3 Wajo lulus tahun 2019, dan mulai mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

