

**PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN WAKTU  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN  
KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**



**SITTI NUR FATIMAH  
105721100520**

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

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN :**

**PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN WAKTU  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN  
KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh :**

**SITTI NUR FATIMAH  
NIM:105721100520**

***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**

**Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (Q.S. Al Insyirah: 6-8)**

### **PERSEMBAHAN**

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

**Alhamdulillah Rabbil'alamin**

**Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta Almarhum Bapak Yajji dan Ibu Sukriati yang senantiasa memberikan doa dan dukungan baik moral dan moril tak terhingga, serta orang-orang yang saya sayang dan almamater Biruku**

### **PESAN DAN KESAN**

**Mencari Ilmu Pengetahuan memang akan pahit di awal, dan manis di akhir. Pahit sebab kamu harus berjuang mati-matian, dan manis ketika kamu telah memetik hasil.**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ  
**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa  
Nama Mahasiswa : Sitti Nur Fatimah  
NIM : 105721100520  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

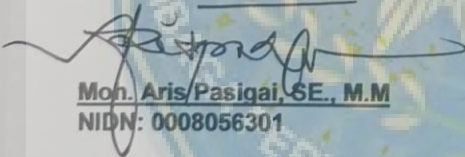
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 25 Mei 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

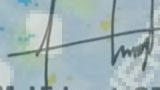
Makassar, 28 Mei 2024

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
Mon. Aris Pasigai, SE., M.M  
NIDN: 0008056301

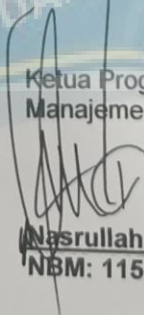
  
M. Hidayat, SE., M.M  
NIDN: 0909059001

Mengetahui,

Dekan,

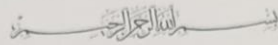
Ketua Program Studi  
Manajemen,

  
Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si  
NBM: 651 507

  
Nasrullah, SE., M.M  
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

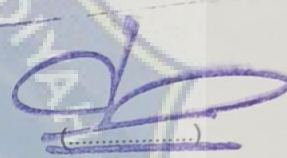

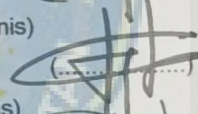

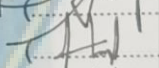
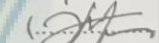



### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Sitti Nur Fatimah, Nim : 105721100520, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0008/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 17 Dzulqaidah 1445 H / 25 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 17 Dzulqaidah 1445 H  
25 Mei 2024 M

### PANITIA UJIAN


- |                  |   |   |
|------------------|---|---|
| 1. Pengawas Umum | : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag<br>(Rektor Unismuh Makassar)           |   |
| 2. Ketua         | : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si<br>(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)   |  |
| 3. Sekretaris    | : Agusdiwana Suami, SE., M. ACC<br>(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |  |
| 4. Penguji       | 1. Dr. Siti Aisyah, SE., M.M., CWM                                    |  |
|                  | 2. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M                                    |  |
|                  | 3. M. Hidayat, SE., M.M   |  |
|                  | 4. Irwan Abdullah, S.Sos., M.M  |  |

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM: 651 507



  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

**HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sitti Nur Fatimah  
Stambuk : 105721100520  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

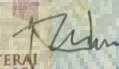
Dengan ini menyatakan bahwa:

***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, 25 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,

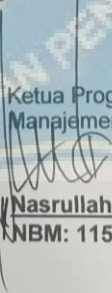
  
Sitti Nur Fatimah  
NIM: 105721100520

Diketahui Oleh,

Dekan,

  
Dr. Andi Jari'an, SE., M.Si  
NBM: 651 607

Ketua Program Studi  
Manajemen,

  
Nasrullah, SE., M.M  
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

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

Nama : Sitti Nur Fatimah  
NIM : 105721100520  
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 (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu terhadap Kinerja Pegawai pada  
Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), 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, 25 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



METERAL  
TEMPEL

**Sitti Nur Fatimah  
NIM: 105721100520**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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 Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian 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 **Almarhum Bapak Yajji** yang paling saya rindukan Terima kasih untuk semua yang engkau berikan, perhatian, kasih sayang, dan cinta yang paling besar untuk anak gadis terkecilmu ini. Engkaulah cinta pertama saya, untukmu saya ucapkan terimakasih banyak sudah membesarkan dan menyayangiku sepenuh hati “Alfatihah pah” serta untuk wanita cantikku **Ibu Sukriati**, wanita hebat yang sudah membesarkan dan mendidik anak-anaknya hingga mendapat gelar sarjana. Yang tidak hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi, Terimakasih sudah berjuang untuk kehidupan saya, Terimakasih untuk semua do'a dan dukungan mama saya bisa berada dititik ini. Sehat selalu dan Hiduplah lebih lama lagi, Mama harus selalu ada disetiap perjalanan & pencapaian hidup saya.



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 Moh. Aris Pasigai, SE.,M.M , selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak M. Hidayat, SE., M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi
6. Bapak Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E., M.Si selaku Penasehat Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membantu dan membimbing penulis dalam rangka mencapai prestasi studi yang optimal.
7. Bapak Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Pimpinan, staf Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa terima kasih telah membantu memberikan fasilitas tempat penelitian dan arahan kepada penulis.

10. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020, terkhusus Manajemen 20 A yang senantiasa memberikan bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
11. Terima kasih teruntuk Nurmi, Multasamsi dan Risaldi sahabat terdekat saya yang berteman sejak awal masuk kuliah hingga sekarang yang selalu memberi masukan dan mensupport untuk menyelesaikan skripsi ini. Dan Terima kasih teruntuk Fatmawati telah menjadi sahabat yang teramat baik selama 18 tahun ini. Yang selalu mensupport, mendengarkan cerita saya, menasehati bahkan terkadang merancang mimpi kedepan. Dan kini telah berjalan mengejar mimpi kita masing-masing, berharap persahabatan yang baik ini akan terus berjalan sampai tua nanti.
12. Terima kasih teruntuk 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.
13. 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, 14 Mei 2024

**Penulis**

**Sitti Nur Fatimah**



## ABSTRAK

**SITTI NUR FATIMAH 2024. Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Moh. Aris Pasigai dan M. Hidayat.**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data adalah data primer dan data sekunder. Analisis data menggunakan Regresi Linear Sederhana dan diolah melalui aplikasi *Statistical Package For The Social Science (SPSS)* versi 23. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu penerapan manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu  $R^2$  sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel bebas dengan nilai signifikansi 0.05 dan nilai  $t$  - hitung nya lebih besar dari  $t$  - tabel ( $3.604 > 1.685$ ) mampu memberikan kontribusi terhadap variable kinerja pegawai.

**Kata kunci : Manajemen Waktu, Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

**SITTI NUR FATIMAH 2024. *The Effect of Implementing Time Management on Employee Performance at the Gowa Regency Trade and Industry Service. Thesis, Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Moh. Aris Pasigai and M. Hidayat.***

This type of research is quantitative research with the aim of finding out the effect of implementing time management on employee performance at the Gowa Regency Trade and Industry Service. The sample in this study amounted to 40 people. The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. The data sources used in data collection are primary data and secondary data. Data analysis uses Simple Linear Regression and is processed through the application *Statistical Package For The Social Science* (SPSS) version 23. The research results show the effect of implementing time management on employee performance at the Gowa Regency Trade and Industry Service which was discussed in the previous chapter, so the author draws an important conclusion, namely that implementing time management has a positive and significant effect on employee performance. The magnitude of the contribution of the independent variable to the dependent variable is  $R^2$  while the rest is influenced by factors or independent variables with a significance value of 0.05 and the calculated t-value is greater than the t-table ( $3,604 > 1,685$ ) which is able to contribute to employee performance variables.

**Keywords: *Time Management, Employee Performance***



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENEKSAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II   TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
A. Tinjauan Teori.....	7
B. Penelitian Terdahulu.....	17
C. Kerangka Pikir Penelitian.....	21
D. Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>22</b>
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
C. Jenis dan Sumber Data .....	23
D. Populasi dan Sampel.....	24
E. Metode Pengumpulan Data .....	24
F. Definisi Operasional Variabel.....	26
G. Metode Analisis Data.....	28

H. Uji Hipotesis.....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	33
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	35
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	47
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>49</b>
A. Kesimpulan.....	49
B. Saran.....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>52</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>54</b>



## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Variabel.....	28
Tabel 3. 2 Instrumen Skala Likert .....	29
Tabel 3. 3 Interval skor actual terhadap skor ideal .....	31
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	36
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	37
Tabel 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	37
Tabel 4. 5 Karakteristik responden berdasarkan pegawai.....	38
Tabel 4. 6 Responden Variabel Manajemen Waktu (X) .....	38
Tabel 4. 7 Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	39
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas Variabel (X) .....	40
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Validitas Variabel (Y) .....	41
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas .....	41
Tabel 4. 11 Hasil Uji Autokorelasi .....	42
Tabel 4. 12 Hasil Uji Homoskedasitas.....	43
Tabel 4. 13 Variabel Entered/Removed .....	44
Tabel 4. 14 Coefficients .....	44
Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	45
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	46

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konsep.....	21
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi .....	35
Gambar 4. 2 Uji Linearitas .....	42
Gambar 4. 3 Uji Normalitas.....	43



## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	53
Lampiran 2 Tabulasi Karakteristik Responden .....	58
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner Penelitian .....	60
Lampiran 4 Hasil Olah Data .....	61
Lampiran 5 Persuratan .....	69
Lampiran 6 Dokumentasi .....	73
Lampiran 7 Hasil Turnitin .....	75





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penunjang yang sangat penting bagi semua Organisasi, Sumber Daya Manusia penggerak seluruh kegiatan yang dijalankan oleh suatu Organisasi, tercapainya suatu tujuan Organisasi menjadi visi seluruh Sumber Daya yang ada dalam Organisasi. Dalam kehidupan *modern* seperti sekarang ini, semua orang dituntut untuk dapat lebih profesional dalam bekerja maupun menjalani kehidupan pribadi. Tuntutan tersebut sangat dirasakan ketika upaya pelayanan dalam berbagai bidang menjadi hal yang sangat vital. Untuk itu, dalam menjalani kehidupan terutama dalam menyelesaikan pekerjaannya, seseorang perlu melakukan manajemen diri. Manajemen waktu merupakan salah satu manajemen diri dalam upaya agar seseorang dapat lebih profesional bekerja. Manajemen waktu menjadi hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, penerapan manajemen waktu dalam kehidupan sehari-hari akan sangat membantu manusia dalam mengerjakan seluruh pekerjaannya (Halim dkk, 2019).

Manajemen waktu menjadi hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, penerapan manajemen waktu dalam kehidupan sehari-hari akan sangat membantu manusia dalam mengerjakan seluruh pekerjaannya. Setiap orang memiliki waktu 24 jam sehari, tujuh hari seminggu dan 52 minggu pertahun, banyaknya waktu yang dimiliki oleh setiap orang *relatif* singkat apabila dibandingkan dengan banyaknya pekerjaan maupun kegiatan yang harus dilakukan. Pegawai dari suatu organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektifitas suatu organisasi karena pegawailah yang

dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tercapainya tujuan dari suatu organisasi. Seorang pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan dengan batas waktu yang telah ditetapkan dari itu kinerja pegawai harus dikelola agar senang tiasa terjaga pada posisi yang optimal (Pane Randi, 2022).

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah waktu. (Elfiky, 2019), mendefinisikan bahwa manajemen waktu adalah mengatur berbagai kegiatan yang harus dikerjakan pada waktu yang telah ditentukan dengan waktu terbatas, per 24 jam dengan usaha dan waktu yang sangat singkat, kemudian tersisa waktu untuk kita membuat jadwal tujuan selanjutnya untuk masa yang akan datang, istirahat dan berkumpul. Pegawai yang mampu mengelola waktu dengan benar, dapat dikatakan ia mampu mengelola dirinya dengan baik.

Manajemen waktu sangat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Pegawai yang tidak dapat mengatur waktunya dengan baik, ada kecenderungan bahwa individu tersebut tidak mampu mengarahkan dan mengatur dorongan-dorongan yang ada dalam dirinya sendiri. Pegawai yang menunda mengerjakan tugas-tugasnya pada umumnya memiliki manajemen waktu yang buruk. Pegawai cenderung tertarik melakukan hal-hal yang lebih menyenangkan dan menimbulkan kepuasan bagi dirinya. Manajemen waktu menjadi salah satu keterampilan penting yang harus dimiliki dalam dunia kerja. Pekerja tepat waktu, mengisi presensi kehadiran tepat waktu, merupakan suatu yang diharapkan dari pegawai dan itu hanya bisa dicapai jika waktu dikelola secara cerdas dan efisien. Pengaruh manajemen waktu yang tepat membuat seorang menjadi

termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Manajemen waktu yang baik merupakan motor penggerak dan pendorong bagi individu untuk bekerja, sehingga didalam bekerja individu akan lebih bersemangat dan seiring dengan hal itu, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kinerja (Pane Randi, 2022).

Manajemen waktu memiliki peran penting dalam kehidupan pribadi maupun professional seseorang, manajemen waktu memiliki manfaat yaitu : manajemen waktu membuat seseorang menjadi tepat waktu dan disiplin, manajemen waktu membuat seseorang menjadi lebih rapi atau terorganisir, manajemen waktu meningkatkan moral seseorang dan menjadi lebih percaya diri, dan manajemen waktu bias mengurangi kadar stress dan kecemasan. Kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Halim dkk, 2019).

Secara umum kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Wibowo (2012) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan

bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Hussein (2017: 10) kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan. Menurut Whitmore (dalam Hamzah dan Nina, 2012) kinerja adalah pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui ketrampilan yang nyata. Sedangkan menurut Kaswan (2017: 278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa banyak ditemui pegawai khususnya di Kabupaten Gowa yang biasanya datang terlambat dari jam kerja, pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa biasanya bekerja lembur karena mengerjakan laporan lebih awal dengan harapan pada akhir tahun mereka tidak lagi merasa dikejar deadline. Adapun demikian tidak bisa dipungkiri bahwa banyak pegawai honorer ataupun PNS yang membolos atau pulang sebelum jam pulang yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal inilah mengapa kejadian-kejadian diatas terjadi karena kurangnya atau tidak ada manajemen waktu oleh pegawai.

Saat ini kinerja pegawai pada Kantor Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa masih belum bisa dikatakan bekerja secara optimal. Hal ini dapat dilihat dengan ditemukannya pegawai yang kurang tepat dalam menyelesaikan pekerjaannya dikantor dikarenakan masih banyak pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja hanya untuk keperluan pribadi telat masuk kantor dan pulang sebelum waktunya. Hal inilah yang membuat pekerjaan menjadi terhambat karena tidak mengelolah waktu dengan baik.

Salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia agar organisasi dapat berjalan dengan baik adalah kemampuan dalam manajemen waktu.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik mengkaji lebih dalam mengenai Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan perumusan masalah tersebut, “Apakah penerapan manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Gowa.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian adalah :

#### **1. Bagi Peneliti**

Peneliti dapat menerapkan teori-teori yang didapat dan dipelajari selama mengikuti perkuliahan yang berhubungan dengan masalah yang dikemukakan, serta dapat menambah wawasan dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya tentang pengaruh



penerapan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

## 2. Bagi Instansi (Perusahaan)

Dapat memberikan gambaran dan informasi dalam mengetahui Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin organisasi dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

## 3. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi bagi yang tertarik di bidang manajemen dan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sama di masa yang akan datang.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Konsep Manajemen

Manajemen adalah suatu proses yang dilakukan dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Bisa dikatakan manajemen adalah mengandung unsur perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, tujuan yang ingin dicapai, juga pelaksana manajemen yang berupa individu atau kelompok. Dengan demikian, manajemen merupakan sebuah seni mengatur dan merencanakan sesuatu guna mencapai sebuah tujuan. Manajemen juga adalah suatu kunci keberhasilan perusahaan atau instansi untuk mencapai visi yang ingin dicapai dalam suatu kurun waktu tertentu.

*“Management is attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading, and controlling organizational resources”*. Pendapat tersebut kurang lebih memiliki arti bahwa manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumberdaya organisasi (Daft, 2010).

Manajemen merupakan seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk

melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan (Marry Parker Follet dalam T.H. Handoko, 2014)

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu seni dalam proses dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan ketika mengelola sumber daya alam dan beberapa sumber daya lainnya yang dimiliki oleh instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dalam kurun waktu tertentu secara efektif dan efisien.

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

Pengelolaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang berhubungan dengan implementasi fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan yang berperan penting secara efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan individu, maupun organisasi. Oleh karenanya, apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda usahanya secara optimal. Proses pengelolaan manusia dalam organisasi ditangani oleh bagian manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi strategis dan berperan dalam meningkatkan keefektifitasan dan efisiensi sebuah organisasi dalam mengelola manusia yang ada di dalamnya (Handayani Tri, 2022).

Kegiatan manajemen sumber daya manusia dipandang memiliki sifat proaktif dan strategis meliputi sistem yang lebih luas, yang memperlakukan tenaga kerja sebagai aset bukan sebagai biaya, lebih berorientasi pada tujuan pada hasil serta berfokus pada komitmen kerja mereka. Semua hal

tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia lebih menekankan strategi dan perencanaan dari pada kegiatan administratif dan operasional saja. Manajemen sumber daya manusia mempunyai fokus strategis dan besinergi dengan semua kebijakan bisnis organisasi serta menjadi partner usaha yang memberikan solusi pada setiap masalah yang dihadapi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi penting bagi organisasi, tidak saja pada level manajerial tetapi juga pada tingkat operasional. (Sunyoto,2012) menyebutkan bahwa kedua fungsi tersebut memiliki landasan kuat untuk bahan pijakan pada penerapan atau praktik yang diterapkan dalam organisasi. Fungsi-fungsi dimaksud diuraikan sebagai berikut:

- a. Fungsi manajerial, dibagi menjadi empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
- b. Fungsi operasional, dibagi menjadi enam aktivitas yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

### **3. Manajemen Waktu**

- a. Definisi Manajemen Waktu

Manajemen waktu adalah keterampilan diri mengelolah waktu dengan baik dan teratur sehingga semua pekerjaan, tugas-tugas serta tujuan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Humes (dalam Adebisi, 2013) menyatakan “ time management secara singkat dapat diartikan sebagai suatu seni mengatur, mengorganisasi, menjadwalkan, serta menganggarkan waktu

seseorang untuk menghasilkan kerja lebih efektif dan produktif. Waktu adalah sumber daya berharga. Tidak dapat diganti dan tidak dapat diubah. Maka dari itu, sangat perlu untuk menggunakan waktu dengan bijaksana. Time management mencakup tindakan mentana, menjadwal, mengorganisasi, dan mengalokasikan setiap waktu seseorang yang digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas hariannya. Manajemen waktu adalah cara bagaimana membuat waktu menjadi terkendali sehingga menjamin terciptanya sebuah efektifitas dan evisiensi juga produktivitas” (Forsyth,2000).

b. Tujuan dan Manfaat Manajemen Waktu

Manajemen waktu bertujuan untuk mengelolah semua pekerjaan yang akan kita lakukan sehingga semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan harapan dan rencana sebelumnya. Dalam penelitian terdahulu Time Management : Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien (Gea, 2014:779) berpendapat bahwa “*time management* menghadirkan skill, tools, dan kemampuan melakukan hal yang benar pada waktu yang benar, dengan usaha minimal dan sumber daya minimal, efektif dan efisien, yang melaluinya seorang bisa mencapai tujuan dan nilai-nilai personal yang diprioritaskan. *Time management* membuat orang menjadi penting dan terhormat, mampu mengorganisasikan hal-hal disekitar, serta membuat seseorang mampu mengoptimalkan kinerja. Kebutuhan terhadap time management sudah makin diakui, dianggap penting bukan hanya sebagai sebuah unsur motivasi dibelakang kinerja karyawan dan produktivitas. Dalam dunia bisnis, waktu adalah salah satu aset penting



bagi apa saja dalam organisasi. Penting untuk melatih karyawan dalam hal manajemen waktu yang sistematis, sehingga mereka dapat mencapai hasil produktivitas dalam periode waktu yang sudah ditentukan.

c. Ciri-ciri Manajemen Waktu

Ciri-ciri manajemen waktu yang baik menurut (Reza, 2010) adalah sebagai berikut : [1] Tidak menunda, (penundaan) Istilah “penundaan” (procrastination) disini diartikan sebagai “tindakan menunda yang disengaja dilakukan oleh seseorang dan berlangsung depan waktu yang lama. [2] Perencanaan waktu yang tepat salah satu kunci manajemen waktu yang efektif adalah kemampuan memperkirakan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan satu pekerjaan, terus berlanjut pada pekerjaan yang lain, dan seterusnya. [3] Mempunyai tujuan yang jelas, salah satu faktor yang menandai kesuksesan seseorang depan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya adalah telah menetapkan sasaran mereka secara terus-menerus. [4] Mempunyai skala prioritas aktivitas dan pekerjaan.

d. Indikator Manajemen Waktu

Menurut Madura (dalam Meilistika, 2011) membagi manajemen waktu menjadi empat indicator, yaitu :

1) Menyusun tujuan

Penentuan sasaran adalah kemampuan untuk menetapkan tujuan kegiatan. Fungsi ini mengambil bentuk kegiatan, misalnya, menetapkan dan meninjau tujuan jangka panjang pendek.

2) Menyusun prioritas dengan tepat

Tugas memiliki karakteristik penting atau mendesak yang berbeda, oleh karena itu, ketika melakukan tugas prioritas harus ditentukan Antara berbagai tujuan.

3) Membuat jadwal

Bentuk kemampuan ini adalah kegiatan yang berkaitan dengan manajemen waktu, yaitu mendaftar hal-hal yang harus dilakukan, mengalokasikan waktu yang diperlukan perencanaan istirahat, menggunakan buku agenda atau pengingat lainnya.

4) Meminimalisir gangguan

Hampir semua kegiatan setiap orang menghadapi gangguan. Beberapa masalah memerlukan perhatian langsung. Tetapi yang lainnya dapat ditunda terlebih dahulu. Orang harus terus focus pada pekerjaan yang sedang dilakukan dan menghindari gangguan tanpa gangguan.

#### 4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Menurut (Sedarmayanti, 2011) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditujukan

buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Proses kinerja organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor. Hersey, Blanchard, dan Johnson menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk satelite model. Menurut satelite model, kinerja organisasi diperoleh terjadinya integrasi dan faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia dan struktur. Kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari persepektif pihak yang mempertimbangkan (Wibowo, 2011:98).

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:100), sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

c. Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja (Performance Measurement) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan merasa terpuaskan), hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan (Arsenia, 2011).

Beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja adalah sebagai berikut: (Moeheriono, 2012).

1. Menetapkan tujuan, sasaran strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci (KPI).
3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran

atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk memenuhi tiga hal. Pertama, pengukuran kinerja dimaksudkan untuk membantu memperbaiki kinerja perusahaan dimana ukuran kinerja dapat digunakan untuk membantu perusahaan fokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas suatu perusahaan agar tujuan dan sasaran program kerja dapat tercapai (Arsenia, 2011)

Kedua, ukuran kinerja suatu perusahaan digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuat keputusan. Ketiga, ukuran kinerja suatu perusahaan dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban kepada atasan dan memperbaiki komunikasi kelembagaan. Secara umum, tujuan pengukuran kinerja adalah: (Arsenia, 2011).

1. Menetapkan target-target yang dapat diterima oleh mereka yang kinerjanya akan diukur dan dilaksanakan dalam suasana yang dikarakteristikan oleh komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan dan mengusahakan kebersamaan dalam tindakan.
2. Menggunakan ukuran-ukuran prestasi yang diandalkan, terbuka dan objektif, membandingkan prestasi yang sesungguhnya dengan yang direncanakan, dan menyediakan umpan balik bagi orang yang dinilai.

3. Bila prestasi kurang optimal, setelah melalui berbagai langkah sebelumnya, timbul kebutuhan untuk menspesifikasikan dan setuju dengan rencana pengembangan pribadi orang yang dinilai yang dapat didasarkan pada penilaian kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
  4. Membuat ketentuan untuk alokasi baik reward ekstrinsik yang mengikuti proses penilaian.
  5. Menjanjikan hasil-hasil yang diinginkan dalam bentuk pemenuhan karyawan, pemanfaatan penuh kapasitas individu, perubahan budaya perusahaan dan pencapaian sasaran organisasi dalam kondisi dimana ada keharmonisan antara sasaran individu dan organisasi.
  6. Mengakui bahwa manajemen prestasi ada pada jantung proses manajemen umum.
- d. Indikator Kinerja

(Bangun, 2012), penilaian kinerja karyawan standar pekerjaan harus di ukur dan dipahami secara jelas melalui: [1] Jumlah pekerjaan, Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. [2] Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu

yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut. [3] Ketetapan waktu, jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi apabila pekerjaan pada suatu bagian tidak tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. [4] Kehadiran, ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya. [5] Kemampuan kerja sama. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

## B. Penelitian Terdahulu

Adapun untuk menguatkan penelitian ini maka harus didukung dengan penelitian terdahulu sebagaimana yang ditulis pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Rifka Rafidah Usman (2017)	Pengaruh Kompetensi Dan Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos	Kompetensi, Manajemen Waktu, Kinerja Karyawan	Analisis Deskriptif	manajemen waktu secara umum responden menyatakan dalam kategori cukup baik, dan kinerja karyawan



		Indonesia Bandung			berada pada kategori cukup baik. Kompetensi dan penerapan manajemen waktu secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan
2	Rohadi (2008)	Pengaruh Manajemen Waktu Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Pekalongan	Manajemen waktu, Motivasi Mengajar	Regresi Linear Tunggal, Regresi linear Ganda	Ada Pengaruh Positif yang signifikan manajemen waktu terhadap kompetensi profesional guru di SMA Kota Pekalongan.
3	Nur Aena, (2016)	Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Prestasi Kinerja Guru Dan Pegawai Di MTS Wonokromo Bantul Yogyakarta	Manajemen Waktu, Kinerja Guru.	Regresi Linear Ganda	Menunjukkan antara variabel manajemen waktu dengan prestasi kinerja terhadap hubungan yang signifikan.
4	Nur Kholisa, (2012)	Hubungan Manajemen Waktu Dengan Efektivitas Kerja Karyawan	Manajemen Waktu, Efektivitas Kerja	Statistik Korelasi	Hasil penelitian menunjukan bahwa manajemen waktu pada karyawan masuk dalam kriteria baik. Sedangkan efektivitas kerja pada karyawan masuk dalam

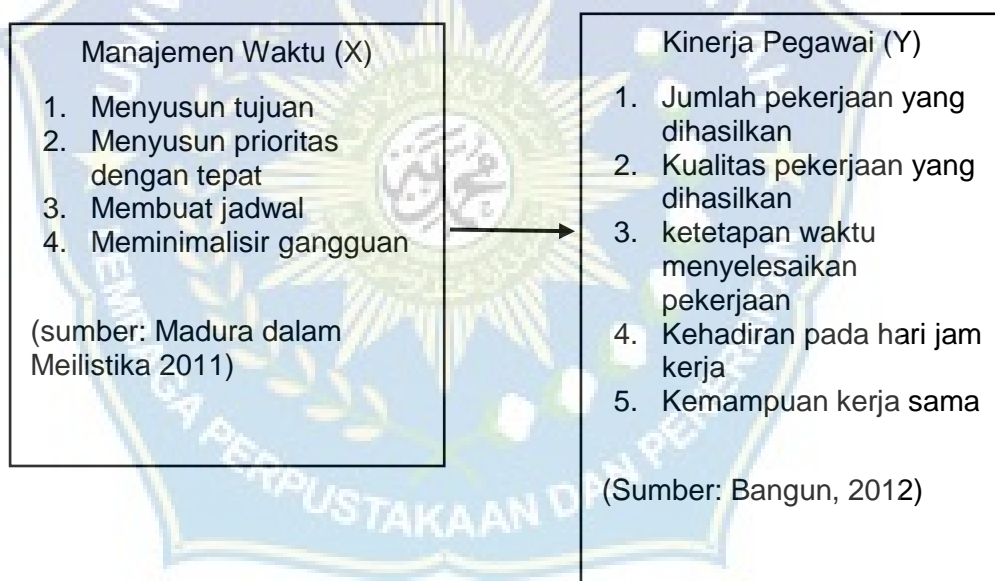
					kriteria baik dan hipotesis dinyatakan diterima
5	Lisdewi Muliati, (2017)	Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Kesehatan dan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN AREA Cikokol	Manajemen waktu, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan secara parsial variabel Manajemen Waktu berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai.
6	Meti Rosmiati (2014)	Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap kinerja pegawai Di Pusdiklat Geologi Bandung	Manajemen Waktu, Kinerja pegawai	Regresi Linear Berganda	Kesimpulan penelitian ini menyarakan bahwa manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusdiklat Geologi Bandung
7	Riaza,Junaidin (2019)	Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep.	Manajemen Waktu, Kinerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep.
8	Beatrix Antoneta Manggo, 2021	Pengaruh Manajemen Waktu Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada	Manajemen Waktu, Kinerja Pegawai.	Regresi Linear Sederhana	Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh

		Lembaga Penyiaran Publik BRI Nusantara 1 Jayapura			positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik RRI Nusantara 1 Jayapura.
9	Calvin E.J Mamahit, (2019)	Analisis Pengaruh Manajemen Waktu Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Dosen	Manajemen Waktu, Motivasi mengajar.	Regresi Linear Berganda dan Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif, signifikan, dan kuat secara bersama-sama antara manajemen waktu dan motivasi mengajar terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado.
10	Ilma Iftahul Ula, Ferdy Suhariadi (2019)	Peran Manajemen Waktu Dan <i>Leader-Member Exchange</i> Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Manajemen Waktu, Kinerja Pegawai	Regresi Berganda	Pengujian data hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model penelitian yang diajukan sesuai dengan hasil penelitian. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu dan leader-member exchange berpengaruh terhadap kinerja.

### C. Kerangka Pikir Penelitian

Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2011) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berfikir adalah sebuah pemahaman yang mealandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

Dalam penelitian ini telah disajikan kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Konsep**

### D. Hipotesis

Penulis merumuskan hipotesis bahwa diduga “penerapan manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa.”

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dimana metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory* ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis (Sugiyono, 2017).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang beralamat di Jl. Masjid Raya No.34 Kecamatan Sombaopu, Sungguminasa Kabupaten Gowa. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember-Februari 2023.

## C. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data Kuantitatif

Menurut (Sugiyono, 2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor yang biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

### 2. Sumber Data

Diperoleh Sumber data penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

#### a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data pengumpul data, misalnya prang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data primer melalui distribusi kuesioner dan wawancara terhadap staf dan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2015).

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2011) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyaikualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan keudian ditarik kesimpulannya.” Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dengan populasi 40 pegawai.

### **2. Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2018: 118), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh, menurut (Sugiyono, 2018: 85) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Sampel pada penelitian ini adalah 40 pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

## **E. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, teknik observasi, dan dokumentasi.

### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Data kuisisioner dikumpulkan secara langsung, hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang benar-benar objektif.



## 2. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat langsung terhadap objek penelitian. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang mengoptimalkan kemampuan peneliti dari segi motif, kepercayaan, perhatian, perilaku tak sadar, kebiasaan, dan lain sebagainya. Pengamatan atau observasi memungkinkan peneliti merasakan apa yang dirasakan oleh subyek sehingga memungkinkan pula peneliti menjadi sumber data. Metode observasi dilakukan dengan mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara mengamati secara langsung fenomena dan kejadian yang berkaitan dengan fokus penelitian (Narbuko, 2016). Kegiatan observasi ini dilakukan untuk mengumpulkan data yang digunakan dengan menghimpun data penelitian yang meliputi kegiatan pencatatan secara sistematis tentang peristiwa, tindakan, objek yang dilihat, dan hal-hal lain yang diperlukan sesuai dengan fokus penelitian yang akan diteliti (Syamsuddin, 2017).

## 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan (Basrowi, 2008). Dokumentasi dalam hal ini adalah dokumen tentang individu atau sekelompok individu, peristiwa atau kejadian dalam situasi sosial yang sesuai dan relevan dengan fokus penelitian. Dokumen - dokumen itu dapat berupa teks tertulis, *artefacts*, gambar atau foto.

## F. Definisi Operasional Variabel

### 1. Definisi Operasional Variabel

Secara teoritis definisi operasional variable merupakan unsur penelitian yang memberikan penjelasan tentang variabel-variabel organisasi sehingga dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini menentukan variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependen) yang digunakan variabel peneruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai untuk lebih jelasnya yaitu:

- a. Manajemen Waktu (X). Manajemen waktu didefinisikan sebagai suatu proses untuk mengatur tugas tertentu, untuk merencanakan dan menggunakan waktu semaksimal mungkin. Manajemen waktu memiliki beberapa fungsi untuk pengelolaan waktu agar menjadi lebih efektif dan efisien. Hal itu berdasarkan indikator manajemen waktu sebagai berikut:
- b. Mampu menetapkan dan menyusun tujuan dan prioritas, merupakan bagian yang paling utama dalam pengaturan waktu. Dengan tujuan tersebut, individu akan sangat mudah untuk mengetahui dari mana harus memulai pekerjaan. Selain itu, memudahkan untuk memutuskan apa yang penting dan perlu untuk dilakukan. Dengan demikian, akan dapat terhindar dari tindakan yang membuang waktu. Tugas-tugas tersebut, maka memudahkan untuk mencapai tujuan. Dalam menentukan prioritas, perlu membuat kategori yaitu: tugas mendesak dan tugas penting.
- c. Mampu mengontrol dan memonitor waktu, merupakan kemampuan seseorang yang mampu dapat menggunakan atau memanfaatkan

waktu dengan sebaik mungkin dan dapat mengendalikan waktu yang ada.

- d. Mampu membuat dan merencanakan jadwal, merupakan salah satu contoh manajemen waktu yang baik. Dengan membuat jadwal individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya tepat waktu. Individu yang membuat jadwal hariannya akan lebih mudah melakukan kegiatan-kegiatan atau tugas-tugasnya.
- e. Mampu melakukan pekerjaan dengan terorganisir, merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Dengan mempunyai jadwal dan perencanaan individu dapat mengatur segala sesuatu dengan mudah. Individu yang melakukan kegiatan atau tugasnya secara terorganisir akan terlaksana dengan baik dan akan mencapai tujuan yang diharapkan.

## 2. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Dimensi dan indikator kinerja pegawai menurut Stephen Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2015), adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja, menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- b) Kuantitas kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan instansi.
- c) Tanggung jawab, Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam

menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

### 3. Pengukuran Variabel

Dalam pengukuran variabel terdahulu menentukan skala pengukuran variabel. Skala pengukuran adalah acuan pengukuran yang akan digunakan penelitian untuk mengukur variabel penelitian. Skala pengukuran akan menghasilkan data yang akan dianalisis guna menjawab tujuan penelitian.

Alat pengukuran penelitian ini adalah dengan skala likert merupakan model skala yang banyak digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena social. Untuk memberikan penilaian terhadap jawaban kuesioner dibagi menjadi lima tingkat alternative jawaban yang disusun peringkat dengan pemberian bobot (skor) 1-5 rincian sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Variabel**

Skor	Keterangan
1	Sangat tidak setuju (STS)
2	Tidak setuju (TS)
3	Kurang setuju (KS)
4	Setuju (S)
5	Sangat setuju (ST)

### G. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan software SPSS untuk mengukur variabel dengan cara memasukkan hasil dari operasional variabel yang akan diuji.

## 1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk merumuskan dan menafsirkan data yang dimiliki sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, sesuai dengan hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden analisis dengan menggunakan principal component analysis, dan kemudian skor hasil perolehan kuesioner diolah.

Menurut (Sugiyono, 2018:136), "Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memakai skala likert yang terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang mempunyai tingkat tidak baik sampai dengan sangat baik (bernilai 1 s/d 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai dengan pertanyaan". Adapun kriteria yang digunakan disajikan dalam bentuk table instrument skala likert sebagai berikut :

- a. Setiap faktor atau sub variabel yang dinilai oleh responden diklasifikasikan dalam 5 alternatif jawaban, peringkat jawaban setiap indikator diberi skor 1 sampai 5.

**Tabel 3. 2 Instrumen Skala Likert**

No	Pilihan Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2018:93)

- b. Dihitung total skor setiap variabel/sub variabel = jumlah skor dari seluruh skor indikator variabel untuk semua responden.
- c. Dihitung skor setiap variabel/sub variabel = rata-rata dari total skor.
- d. Untuk dapat mendeskripsikan jawaban dari responden digunakan juga statistic deskriptif seperti frekuensi dan keterampilan dalam bentuk table.
- e. Untuk menjawab distribusi tentang masing-masing variabel ini digunakan tentang kriteria penelitian. Selanjutnya, menempatkan peringkat-peringkat dalam setiap variabel- variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan skor actual diperoleh melalui hasil perhitungan dari seluruh pendapat yang diberikan (1, 2, 3, 4, 5). Untuk mendapatkan skor sangat baik adalah 5 dan skor sangat kurang 1.

Dari masing-masing variabel terdiri dari 9 item pernyataan dari seluruh responden, maka diperoleh :

Frekuensi (F) : Jumlah responden yang menjawab kuesioner dari bobot nilai yang dipilih.

Skor Aktual (S) : Hasil perkalian antara frekuensi (F) terhadap bobot/nilai pilihan responden.

Skor Ideal : Bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel

Skor Persentase : Skor actual dibagi skor ideal dikali 100%, lalu dikonfirmasi ke dalam table skor sebagai berikut :

**Tabel 3. 3 Interval skor actual terhadap skor ideal**

Interval (100%)	Kriteria
81-100	Sangat Baik
61-80	Baik
41-60	Cukup Baik
21-40	Tidak Baik
0-20	Sangat Tidak Baik

Sumber : Sugiyono, (2018:184)

## 2. Uji Instrumen

Suatu penelitian akan dikatakan abash apabila semua regulasi dalam penelitian ini memenuhi standar uji validitas dan reabilitas. Suatu penelitian harus pula memiliki standar objek, sistematis, dan subtantif, serta memiliki data yang valid, agar diperoleh hasil yang valid maka perlu di uji validitas dan realibilitasnya sebagai berikut :

### a) Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji Validitas Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria valid tidaknya kuesioner: Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti soal valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti soal tidak valid. Dan apabila  $r_{hitung}$  berada di bawah 0,05 berarti soal valid.

### b) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap



konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha.

### 3. Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana digunakan untuk memprediksi besaran nilai variable terikat yang dipengaruhi oleh satu variabel bebas. Persamaan Regresi Linier Sederhana dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Y= Kinerja pegawai

a= konstanta

b= koefisien regresi

X= Manajemen waktu

### H. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen." (Ghozali, 2012)

#### 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika ( $R^2$ ) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi yang digunakan yaitu Adjusted R Square.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat**

Tahun 1961 terbentuk Departemen Perindustrian Rakyat Kabupaten Gowa, yang berlokasi di Jl. Masjid Raya no. 34 Sungguminasa Kab.Gowa. Pada tahun 1970, diubah menjadi Kantor Resor Perindustrian Kabupaten Gowa, yang meliputi Gowa, Takalar, dan Jeneponto. Pada tahun 1976, kembali berlokasi di Jl. Masjid Raya no. 34 Sungguminasa Kab.Gowa.

Tahun 1995, Departemen Perindustrian mengubah nama menjadi Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Penanaman Modal Kabupaten Gowa sesuai dengan Peraturan Daerah No. 03 Tahun 2001. Pada tahun 2001, abad ke-21 atau milenium ketiga dimulai, dan otonomi daerah diberlakukan sesuai dengan UU No. 22 Tahun 1999 dan UU No. 25 Tahun 1999. Namun, pembangunan ekonomi Kabupaten Gowa menghadapi tantangan.

Maka Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal berubah bentuk menjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan sampai sekarang sesuai dengan Perda No.7 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kabupaten Gowa.

## 2. Visi dan Misi

Adapun visi dan Misi Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yaitu:

### a) Visi

Visi Dinas perdagangan dan perindustrian adalah “meningkatnya kualitas sektor industri dan perdagangan berbasis ekonomi”.

### b) Misi

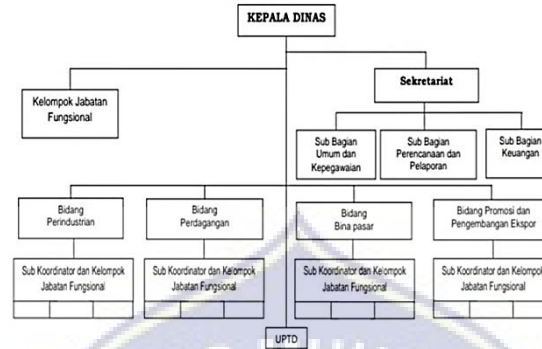
- 1) Meningkatkan perdagangan yang efektif dan berkualitas.
- 2) Meningkatkan potensi usaha mikro dalam penguatan kelembagaan dan perekonomian masyarakat.
- 3) Meningkatkan Pembina industri kecil dan menengah dengan menitikberatkan pada pemanfaatan sumber daya local serta optimalisasi pemanfaatan kawasan industri gowa.
- 4) Meningkatkan kualitas profesionalisme sumber daya aparatur dan disiplin kerja serta tata kelola.

## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan setiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Adapun struktur organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, dapat dilihat pada bagan di bawah ini:

LAMPIRAN  
PERATURAN BUPATI  
NOMOR 94 TAHUN 2021  
TENTANG  
KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI  
SERTA TATA KERJA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN

**STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN**



BUPATI GOWA,

ADNAN PURICHTA ICHSAN YL

**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa**

## B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

### 1. Analisis Deskriptif

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan pada dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Gowa. Oleh karena itu, karakteristik diperlukan untuk menjelaskan subjek sampel penelitian ini. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, berikut adalah tabel data responden:

#### a) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah semua yang menjadi responden sebanyak 40 responden. Hal ini dikarenakan peneliti hanya memfokuskan penelitian pada pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Gowa.

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Laki - Laki	28	70%
Perempuan	12	30%
Total	40	100%

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan berdasarkan tabel diatas ini menjelaskan bahwa responden didominasi oleh jenis kelamin laki - laki yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 70% dan perempuan sebanyak 12 orang atau sebesar 30% dengan total keseluruhan 40 orang atau sebesar 100%.

**b) Karakteristik responden berdasarkan usia**

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
31 - 40 Tahun	18	45%
41- 50 Tahun	14	35%
51 - 60 Tahun	17	17%
Total	40	100%

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usianya adalah 18 orang responden pada usia 31 sampai 40 Tahun dengan presentase 45%, 14 orang responden berusia 41 sampai 50 tahun dengan presentase 35%, 17 orang responden berusia 51 - 60 tahun dengan presentase 17%. Dengan total keseluruhan pegawai 40 orang atau 100%.

c) **Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja**

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase
11 - 20 Tahun	32	80%
21 - 30 Tahun	4	10%
31 - 35 Tahun	4	10%
Total	40	100%

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pegawai dengan masa kerja 11 sampai 20 Tahun berjumlah 32 orang atau 80%, pegawai dengan masa kerja 21 – 30 Tahun berjumlah 4 orang dengan presentase 10% dan pegawai dengan masa kerja 31 – 35 Tahun berjumlah 4 orang dengan presentas 10%

d) **Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**

**Tabel 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase
SMA	7	17.5%
S1	27	67.5%
S2	6	15%
Total	40	100%

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 7 orang atau 17,5%, pegawai dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 27 orang atau 67,5% dan pegawai dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 6

orang atau 15% dengan total keseluruhan pegawai adalah 40 orang.

e) **Karakteristik responden berdasarkan pegawai**

**Tabel 4. 5 Karakteristik responden berdasarkan pegawai**

Pegawai	Jumlah (Orang)	Persentase
ASN	34	85%
Tenaga Honorer	6	15%
Total	40	100%

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 34 orang dengan presentase 85%, dan pegawai tenaga honorer sebanyak 6 orang dengan presentase 15% dengan total keseluruhan pegawai adalah 40 orang atau 100%.

**2. Deskripsi variabel manajemen waktu (X)**

Variabel manajemen waktu pada penelitian ini diukur melalui empat indikator yang dibagi menjadi lima pertanyaan.

**Tabel 4. 6 Variabel Manajemen Waktu (X)**

NO	Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		X NILAI	X	Rata - Rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	X. 1	-	-	24	96	16	48	-	-	-	-	144	40	3.60
2	X. 2	-	-	29	116	11	33	-	-	-	-	149	40	3.73
3	X. 3	-	-	27	108	22	66	3	6	-	-	180	40	3.63
4	X. 4	-	-	29	116	9	36	2	4	-	-	156	40	3.68
5	X. 5	-	-	24	96	1	3	1	2	2	2	103	40	3.48
Rata – Rata Variabel X														3.62

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa persepsi responden terhadap variabel manajemen waktu memiliki rata – rata tertinggi terdapat pada pertanyaan kedua dengan jumlah X Nilai 149 dan nilai rata – rata terendah berada pada



pertanyaan kelima yang menunjukkan bahwa responden menilai pertanyaan kedua menjadi faktor utama dalam manajemen waktu sedangkan pertanyaan kelima menjadi faktor terakhir dalam manajemen waktu. Rata-rata jumlah variabel manajemen waktu sebesar 3,62. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat manajemen waktu pegawai dipersepsikan cukup baik.

### 3. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui lima indikator yang dibagi menjadi tujuh pertanyaan. Hasil jawaban dari variabel kinerja pegawai dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4. 7 Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

NO	Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Y NILAI	Y	Rata - Rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Y. 1	-	-	27	108	11	33	2	4	-	-	145	40	3.63
2	Y. 2	5	25	25	100	6	18	2	4	2	2	149	40	3.73
3	Y. 3	1	5	27	108	8	24	2	4	2	2	143	40	3.58
4	Y. 4	-	-	27	108	22	66	2	4	-	-	178	40	3.63
5	Y. 5	-	-	29	116	9	27	2	4	-	-	147	40	3.68
6	Y. 6	1	5	27	108	10	30	2	4	-	-	147	40	3.68
7	Y. 7	5	25	29	116	6	18	-	-	-	-	159	40	3.98
Rata – Rata Variabel Kinerja Pegawai														3.70

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa persepsi responden terhadap variabel kinerja pegawai memiliki rata – rata tertinggi terdapat pada pertanyaan ketujuh dengan jumlah X Nilai 159 dan nilai rata – rata terendah berada pada pertanyaan ketiga yang menunjukkan bahwa responden menilai pertanyaan ketujuh menjadi faktor utama kinerja pegawai

sedangkan pertanyaan ketiga menjadi faktor terakhir dalam kinerja pegawai. Rata-rata jumlah variabel kinerja pegawai sebesar 3,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai dipersepsikan tinggi.

#### 4. Uji Instrumen Penelitian

##### a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner itu sah atau tidak. Sebuah kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan hasil yang diukur. Jika r-hasil lebih besar dari r-tabel (r-hasil positif lebih besar dari r-tabel) pada taraf signifikansinya 5%, maka pertanyaan tersebut dibuang dan uji diulang sampai hasilnya menunjukkan bahwa hasilnya valid. Tabel berikut menunjukkan pemeriksaan validitas lengkap :

##### 1) Manajemen Waktu (X)

**Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas Variabel (X)**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X. 1	0.571	0.2353	Valid
X. 2	0.490	0.2353	Valid
X. 3	0.622	0.2353	Valid
X. 4	0.776	0.2353	Valid
X. 5	0.703	0.2353	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Tabel 4.8 menunjukan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pertanyaan untuk mengukur variabel manajemen waktu yang diteliti karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0.2353.

## 2) Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Validitas Variabel (Y)**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y. 1	0.770	0.2353	Valid
Y. 2	0.478	0.2353	Valid
Y. 3	0.542	0.2353	Valid
Y. 4	0.770	0.2353	Valid
Y. 5	0.579	0.2353	Valid
Y. 6	0.523	0.2353	Valid
Y. 7	0.527	0.2353	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Tabel 4.8 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pertanyaan untuk mengukur variabel kinerja pegawai yang diteliti karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yaitu sebesar 0.2353.

### b) Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 10 8 Uji Reliabilitas**

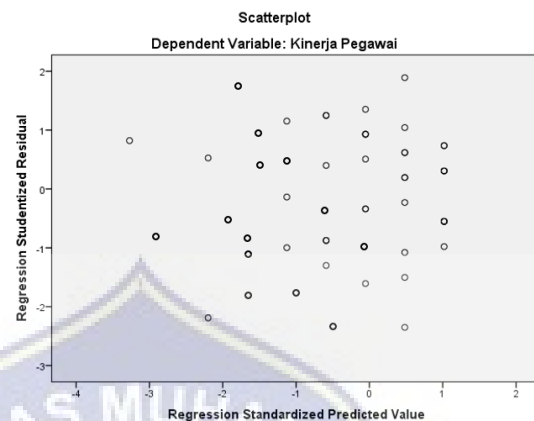
Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Manajemen Waktu (X)	5	0,626	Reliabel /Sangat Baik
Kinerja Pegawai (Y)	7	0,660	Reliabel /Sangat Baik

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* manajemen waktu sebesar 0,626 dan kinerja pegawai sebesar 0,660 karena memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.60 yang berarti kedua instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Linearitas



Sumber : data diolah dari (SPSS 23), Maret 2024

**Gambar 4. 2 Uji Linearitas**

Hasil pengujian linearitas pada gambar 4.2 diatas, menunjukkan bahwa titik – titik tidak berbentuk pola tertentu, serta titik – titik tersebut tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan data tersebut memenuhi asumsi linearitas.

### b) Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.505 <sup>a</sup>	.255	.235	2.395	1.623

a. Predictors: (Constant), Manajemen Waktu

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), Maret 2024

Berdasarkan tabel model summary output hasil SPSS terlihat nilai *Durbin – Watson* (d) sebesar 1,623 kemudian dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin – Watson* yang ada dengan rumus (K ; N) dimana K adalah jumlah variabel independen (pada

kasus ini terdapat 1 variabel independen) dan N adalah jumlah sampel (pada kasus ini terdapat 40 sampel). Maka  $(K ; N) = (1 ; 40)$ . Pada tabel *Durbin- Watson* terlihat nilai dl sebesar 1.4421 dan dU sebesar 1.5444 Sehingga didapatkan nilai sebagai berikut :

- $dU < d$  ( $1.5444 < 1.623$ )  $< 4 - dU$  ( $4 - 1.5444$ ) dengan kesimpulan tidak terdapat Gejala Autokorelasi

c) Uji Homoskedasitas

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Homoskedasitas**

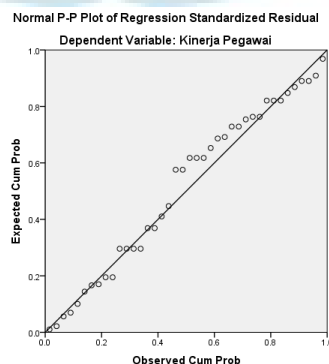
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.460	3.741		3.331	.002
	Manajemen Waktu	.741	.206	.505	3.604	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), Maret 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas hasil uji homokedasitas maka dapat disimpulkan data tidak terjadi gejala homoskedasitas karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu ( $0,001 < 0,05$ ).

d) Uji Normalitas



**Gambar 4. 3 Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa gambaran data sebenarnya mengikuti garis normalnya maka dapat disimpulkan model regresi memiliki distribusi normal.

## 6. Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 4. 13 Variabel Entered/Removed<sup>a</sup>**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Manajemen Waktu <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), Maret 2024

Berdasarkan tabel 4.13 output bagian pertama (*Variabel Entered/removed*). Tabel di atas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel manajemen waktu sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen serta metode yang digunakan adalah metode enter.

**Tabel 4. 14 Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.460	3.741	
	Manajemen Waktu	.741	.206	.505

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), Maret 2024

Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh hasil analisis koefisien regresi di atas maka rumus persamaan regresi linear sederhana adalah :

$$Y = 12.460 + 0.741X + e$$

Persamaan rumus regresi sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 12.460 di artikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka kinerja pegawai 12.460
- b) Koefisien variabel X sebesar 0.742 artinya bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap variabel manajemen waktu sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.742.

## 7. Uji Hipotesis

### a) Uji Parsial t (Uji t)

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.460	3.741		3.331	.002
	Manajemen Waktu	.741	.206	.505	3.604	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), Maret 2024

Berdasarkan tabel 4.15, maka pengujian variabel – variabel bebas dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil uji t pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa besar nilai t hitung adalah 3.604. Besar signifikan penilaian adalah sebesar 0,001 yang bernilai kurang dari 0,05 menunjukkan manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai



## 2) Kriteria pengujian hipotesis

- Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka variabel X mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel Y atau  $H_1$  : ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen taraf uji  $\alpha = 0.05$
- Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel Y atau  $H_0$  : tidak adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen
- Jadi nilai  $t$  tabel adalah 1,685, maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig yaitu  $0,001 < 0,05$ , nilai  $t$  hitung yaitu  $3.604 >$  dari nilai  $t$  tabel yaitu 1,685 berarti variabel manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 <sup>a</sup>	.255	.235	2.395

a. Predictors: (Constant), Manajemen Waktu

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), Maret 2024

Berdasarkan tabel 4.16, didapatkan tingkat korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,505 yang memberikan informasi bahwa Ada hubungan yang kuat antara variabel manajemen waktu terhadap kinerja pegawai. Besarnya daya ramal model yang diberikan oleh nilai koefisien determinasi yang disimbolkan dengan

(R-Square) sebesar 0,255 yang berarti model mempunyai daya ramal sebesar 25,5% variasi naik turunnya Variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh oleh model atau dipengaruhi oleh variabel-variabel manajemen waktu sedangkan sisanya sebesar 74,5% diakibatkan oleh keterbatasan model penelitian yang digunakan.

### C. Analisis dan Interpretasi Data (Pembahasan)

Berdasarkan hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa penerapan manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, variabel penilaian kinerja menunjukkan nilai signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai t - hitung nya lebih besar dari t - tabel ( $3.604 > 1,685$ ) yang mengandung arti bahwa penerapan manajemen waktu mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel manajemen waktu memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 23.5% sedangkan sisanya sebesar 76.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini juga didukung oleh uji asumsi klasik yang telah dilakukan meliputi uji linearitas, autokorelasi, homoskedastisitas dan uji normalitas.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Calvin E.J Mamahit, 2019) dengan judul penelitian analisis pengaruh manajemen waktu dan motivasi mengajar terhadap kinerja dosen. Hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh positif, signifikan dan kuat secara bersama – sama antara manajemen waktu dan

motivasi mengajar terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado. Adapun penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Beatrix Antoneta Manggo, 2021) menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai lembaga penyiaran publik RRI Nusantara 1 Jayapura.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan manajemen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa indikator variabel manajemen waktu menunjukkan nilai positif, ini artinya memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu  $R^2$  sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel bebas dengan nilai signifikansi dan nilai  $t$  - hitung nya lebih besar dari  $t$  - tabel ( $3.604 > 1.685$ ) mampu memberikan kontribusi terhadap variable kinerja pegawai.

#### **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan merujuk pada kesimpulan penelitian diatas maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan pihak Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dapat meningkatkan manajemen waktu, melalui upaya untuk meminimalisir gangguan dalam bekerja dengan menyeimbangkan kehidupan pribadi. Dengan cara menciptakan kultur keseimbangan hidup sendiri sehingga akan membantu kpegawai mendapatkan ide-ide segar untuk karya ke depannya.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang berminat mengadakan penelitian lebih lanjut, sebaiknya peneliti mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini atau dapat menggunakan model penelitian dengan model analisis yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

- AB, Syamsuddin, *Dasar-Dasar Teori Metode Penelitian Sosial*. Jawa Timur: Wade Group, 2017.
- Aena, N. (2016). *Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Prestasi Kinerja Guru dan Pegawai di Mts Negeri Wonokromo Bantul Yogyakarta Tahun Pelajaran 2015/2016*.
- Basrowi, Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008
- Daft. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Sembilan Salemba Empat. Jakarta.
- Dewi, Irra Chrisyanti. 2011. *Manajemen Kesekretariatan*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Elfiky, Ibrahim. (2019). *Manajemen Waktu* Edisi Revisi I. Alo Mulyadi.
- Halim, M. R., Mattalatta, S., & Junaidin, J. (2020). *Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep*. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 182-188.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kholisa, N. (2012). Hubungan manajemen waktu dengan efektivitas kerja karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(1).
- Mamahit, C. E. (2019). Analisis Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Dosen. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 18(1), 1-12.
- Manggo, B. A. (2021). PENGARUH MANAJEMEN WAKTU DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RRI NUSANTARA 1 JAYAPUR. *SKETSA: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), 24-37.
- Mangkunegara, A. A. P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 11. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38-52.

- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Rohadi. 2008. Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Mengajar Terhadap Kompetensi Profesional Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Pekalongan Tahun 2008.
- Rosmiati, M. (2014). *Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Pegawai di Pusdiklat Geologi Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sinungan, 2018, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, *Memahami Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2014
- Ula, I. I., & Suhariadi, F. (2019). Peran Manajemen Waktu dan Leader-Member Exchange Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 9(2), 135-147.
- Usman, R. R. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yuliarti, D. L., & Anggriani, I. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dppka) Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1).





### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dengan Hormat

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi untuk memenuhi persyaratan gelar sarjana Strata-1 (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.”**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sitti Nur Fatimah  
Nim : 105721100520  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini memohon kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dan memberikan informasi pada masing-masing pertanyaan berikut ini dengan sebenar-benarnya dan jujur sesuai dengan petunjuk pengisian. Data yang anda berikan hanya akan digunakan untuk kepentingan karya tulis ilmiah/skripsi tersebut atas perhatian dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Sitti Nur Fatimah

**IDENTITAS RESPONDEN**

Isilah Biodata Anda Dibawah Ini:

Nama :

Usia :  31 – 40 Tahun  41 - 50 tahun  51- 60 tahun

Jenis Kelamin :  Pria  Wanita

Pendidikan :  SMA/SMK  D3  S1  S2

Lama Bekerja :  11 – 20 Tahun  21 - 30 tahun  31-35 tahun

Pegawai :  ASN  Tenaga Honorer

**PERNYATAAN**

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

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

**Variabel (X): Manajemen Waktu**

No	Pertanyaan	Skala				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	<b>Menyusun Tujuan</b> Saya mampu menyusun tujuan dalam suatu pekerjaan.					
2.	<b>Menyusun Prioritas Dengan Tepat</b> Saya mempunyai kemampuan dalam memprioritaskan pekerjaan.					
3.	<b>Membuat Jadwal</b> Saya mempunyai kemampuan membuat jadwal pekerjaan yang harus dikerjakan.					
4.	<b>Meminimalisir Gangguan</b> Saya harus terus fokus pada pekerjaan yang sedang dilakukan dan untuk menghindari gangguan dalam bekerja.					
5.	<b>Meminimalisir Gangguan</b> Saya mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi					

**Variabel (Y): Kinerja Pegawai**

No	Pertanyaan	Skala				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	<p><b>Jumlah Pekerjaan Yang Dihilangkan</b>            Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dan memenuhi persyaratan baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai dikerjakan</p>					
2.	<p><b>Kualitas Pekerjaan Yang Dihilangkan</b>            Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas.</p>					
3.	<p><b>Ketetapan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan</b>            Saya mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.</p>					
4.	<p><b>Kehadiran Pada Hari Jam Kerja</b>            Saya mampu hadir tepat waktu pada saat jam kerja.</p>					
5.	<p><b>Kemampuan Kerja Sama</b>            Saya mempunyai kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja.</p>					
6.	<p><b>Kemampuan Kerja Sama</b>            Saya selalu siap membantu rekan kerja</p>					
7.	<p><b>Kemampuan Kerja Sama</b>            Saya dapat mempertahankan standar kinerja dalam bekerja sama</p>					

## Lampiran 2 Tabulasi Karakteristik Responden

JENIS KELAMIN	KODE	USIA	KODE	LAMA BEKERJA	KODE	PENDIDIKAN TERAKHIR	KODE	PEGAWAI	KODE
LAKI – LAKI	1	41 -50	2	17	1	S1	2	ASN	1
PEREMPUAN	2	41-50	2	24	2	S1	2	ASN	1
LAKI – LAKI	1	31 -40	1	13	1	S1	2	ASN	1
LAKI – LAKI	1	51 -60	4	33	3	S1	2	ASN	1
LAKI – LAKI	1	41 -50	3	17	1	S1	2	ASN	1
PEREMPUAN	2	31 -40	1	17	1	S1	2	ASN	1
LAKI – LAKI	1	51 -60	3	26	2	S1	2	ASN	1
LAKI – LAKI	1	41-50	2	18	1	S2	2	ASN	1
PEREMPUAN	2	31 -40	1	12	1	S1	2	ASN	1
PEREMPUAN	2	41 -50	2	16	1	S1	2	ASN	1
PEREMPUAN	2	41 -50	2	13	1	S2	3	ASN	1
LAKI – LAKI	1	51 -60	3	31	3	S1	2	ASN	1
LAKI – LAKI	1	41 -50	2	17	1	S1	2	ASN	1
LAKI – LAKI	1	31 -40	1	16	1	S1	2	ASN	1
LAKI – LAKI	1	41-50	2	17	1	S1	2	ASN	1
LAKI – LAKI	1	31 -40	1	15	1	SMA	1	ASN	1
PEREMPUAN	2	51 -60	3	26	2	S2	3	ASN	1
LAKI – LAKI	1	31 -40	1	13	1	S1	2	ASN	1
LAKI – LAKI	1	41 -50	2	18	1	S1	2	ASN	1
LAKI – LAKI	1	31 -50	1	11	1	SMA	1	TENAGA HONORER	2
LAKI – LAKI	1	31 -40	1	14	1	S2	3	ASN	1
LAKI – LAKI	1	41 -50	2	15	1	S1	2	ASN	1
PEREMPUAN	2	41 -50	2	17	1	S1	2	ASN	1
PEREMPUAN	2	31 -40	1	14	1	S1	2	ASN	1
PEREMPUAN	2	31 -40	1	11	1	S1	2	ASN	1
LAKI – LAKI	1	41 -50	2	17	1	S2	3	ASN	1
LAKI – LAKI	1	31 -40	1	11	1	S1	2	ASN	1
LAKI – LAKI	1	51 -60	3	26	2	SMA	1	ASN	1
PEREMPUAN	2	31 -40	1	14	1	S1	2	ASN	1
LAKI – LAKI	1	41 -50	2	17	1	SMA	1	ASN	1
LAKI – LAKI	1	51 -60	3	31	3	S2	3	ASN	1
PEREMPUAN	2	31 -40	1	15	1	S1	2	ASN	1

LAKI – LAKI	1	31 -40	1	14	1	S1	2	ASN	1
LAKI – LAKI	1	41 -50	2	16	1	S1	2	ASN	1
LAKI – LAKI	1	51 -60	3	33	3	S2	3	ASN	1
PEREMPUAN	2	31 -40	1	14	1	S1	2	TENAGA HONORER	2
LAKI – LAKI	1	31 -40	1	11	1	SMA	1	TENAGA HONORER	2
LAKI – LAKI	1	31 -40	1	13	1	SMA	1	TENAGA HONORER	2
LAKI – LAKI	1	41 -50	2	16	1	S1	2	TENAGA HONORER	2
LAKI – LAKI	1	31 -40	1	11	1	SMA	1	TENAGA HONORER	2







## Lampiran 4 Hasil Olah Data

### A. Karakteristik Responden

#### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki - Laki	28	70.0	70.0	70.0
Valid Perempuan	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

#### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
31 - 40 Tahun	18	45.0	45.0	45.0
41 - 50 Tahun	14	35.0	35.0	80.0
Valid 51 - 60 Tahun	7	17.5	17.5	97.5
4	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

#### Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
11 - 20 Tahun	32	80.0	80.0	80.0
Valid 21 - 30 Tahun	4	10.0	10.0	90.0
31 - 35 Tahun	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

#### Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	7	17.5	17.5	17.5
Valid S1	27	67.5	67.5	85.0
S2	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

#### Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ASN	34	85.0	85.0	85.0
Valid Tenaga Honorer	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**B. Deskripsi Variabel****X.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	16	40.0	40.0	40.0
Valid Setuju	24	60.0	60.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	11	27.5	27.5	27.5
Valid Setuju	29	72.5	72.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Valid Kurang Setuju	11	27.5	27.5	32.5
Valid Setuju	27	67.5	67.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Valid Kurang Setuju	9	22.5	22.5	27.5
Valid Setuju	29	72.5	72.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Valid Tidak Setuju	1	2.5	2.5	7.5
Valid Kurang Setuju	13	32.5	32.5	40.0
Valid Setuju	24	60.0	60.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	11	27.5	27.5	32.5
	Setuju	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	10.0
	Kurang Setuju	6	15.0	15.0	25.0
	Setuju	25	62.5	62.5	87.5
	Sangat Setuju	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	10.0
	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	30.0
	Setuju	27	67.5	67.5	97.5
	Sangat Setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	11	27.5	27.5	32.5
	Setuju	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	9	22.5	22.5	27.5
	Setuju	29	72.5	72.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Kurang Setuju	10	25.0	25.0	30.0
Valid Setuju	27	67.5	67.5	97.5
Sangat Setuju	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	6	15.0	15.0	15.0
Valid Setuju	29	72.5	72.5	87.5
Sangat Setuju	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

### C. Uji Validitas

#### Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	Manajemen Waktu
X.1	Pearson Correlation	1	.297	.177	.433**	.571	.571
	Sig. (2-tailed)		.063	.276	.005	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X.2	Pearson Correlation	.297	1	.085	.042	.490	.490
	Sig. (2-tailed)	.063		.603	.796	.001	.001
	N	40	40	40	40	40	40
X.3	Pearson Correlation	.177	.085	1	.545**	.622	.622
	Sig. (2-tailed)	.276	.603		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X.4	Pearson Correlation	.433**	.042	.545**	1	.776**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.005	.796	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X.5	Pearson Correlation	.105	.306	.175	.410**	.703	.703



#### D. Uji Reliabilitas

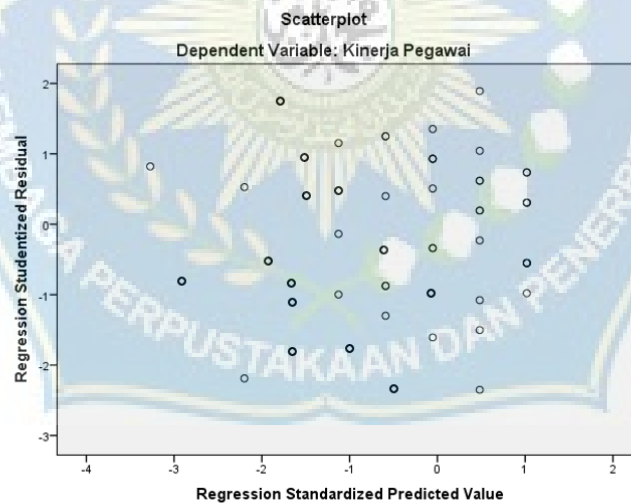
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	5

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	7

#### E. Uji Linearitas



#### F. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.505 <sup>a</sup>	.255	.235	2.395	1.623

- a. Predictors: (Constant), Manajemen Waktu  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

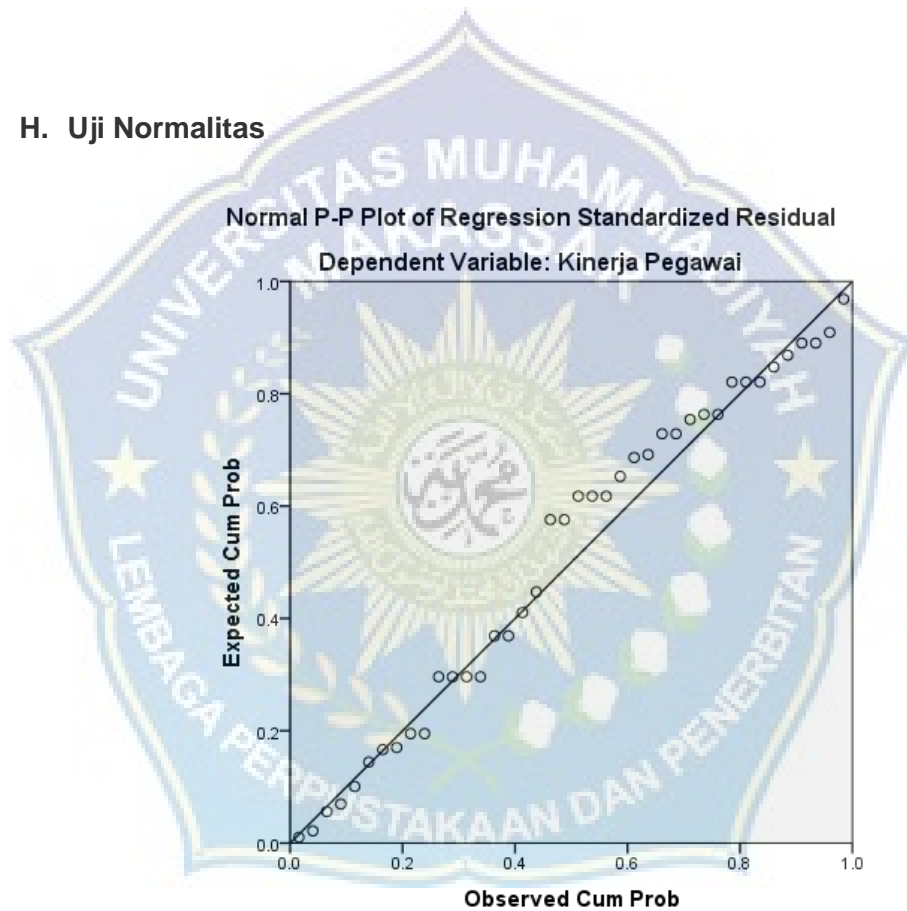


### G. Uji Homokedasitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.460	3.741		3.331	.002
	Manajemen Waktu	.741	.206	.505	3.604	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### H. Uji Normalitas



### I. Analisis Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Manajemen Waktu <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 <sup>a</sup>	.255	.235	3.956

a. Predictors: (Constant), Manajemen Waktu

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.460	3.741	
	Manajemen Waktu	.741	.206	.505

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### J. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.460	3.741		3.331	.002
	Manajemen Waktu	.741	.206	.505	3.604	.001

#### K. Uji Koefisien Detreminasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 <sup>a</sup>	.255	.235	2.395

a. Predictors: (Constant), Manajemen Waktu

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Lampiran 5 Persuratan



### UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor :119 Makassar, 18 Desember 2023

Lamp :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

**Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar**

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : SITI NUR FATIMAH

Stambuk : 105721100520

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN WAKTU  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN  
GOWA

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NPM 651 507

*Tembusan:*

1. Rektor Unismuh Makassar



**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 dp3m@unismuh.ac.id

---

Nomor : 3033/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 17 Jumadil Awal 1445  
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 30 Nopember 2023 M  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 119/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 15 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **SITI NUR FATIMAH**  
No. Stambuk : **10572 1100520**  
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
Jurusan : **Manajemen**  
Pekerjaan : **Mahasiswa**

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

**"PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 21 Desember 2023 s/d 21 Februari 2024.

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Ketua LP3M,

  
**Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd**  
**NBM 1127761**

12-23



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

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

Nomor	: 31831/S.02/PTSP/2023	<b>Kepada Yth.</b>
Lampiran	: -	Bupati Gowa
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3033/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 tanggal 30 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: <b>SITTI NUR FATIMAH</b>
Nomor Pokok	: 105721100520
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 PENERAPAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **21 Desember 2023 s/d 21 Februari 2024**

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 Desember 2023

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth  
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;  
2. *Pertinggal.*





**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Alamat Jl. Masjid Raya No. 38 Tlp. 0411-887188 Sungguminasa 92111 Website: dpmptsp.gowakab.go.id email perizinan.kab.gowa@gmail.com

Nomor : 503/016/DPM-PTSP/PENELITIAN/I/2024  
Lampiran :  
Perihal : Surat Keterangan Penelitian

**KepadaYth.**  
Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab.  
Gowa

di-  
**Tempat**

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor: 31831/S.02/PTSP/2023 tanggal 18 Desember 2023 tentang Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada saudara bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : **SITTI NUR FATIMAH**  
Tempat/Tanggal Lahir : Makassar / 28 Desember 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Nomor Pokok : 105721100520  
Program Studi : Manajemen  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa  
Alamat : Pa'Jokki Desa Tanrara Kec.Bontonompo Selatan Kab.Gowa

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis/Disertasi/Lembaga di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul :

**“PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA”**

Selama : 21 Desember 2023 s/d 21 Februari 2024  
Pengkuit :

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan :

1. Sebelum melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa;
2. Penelitian tidak menyimpang dari surat yang diberikan.;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Surat Keterangan akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat keterangan ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian disampaikan dan untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperiunya.

Diterbitkan di Sungguminasa, tanggal : 4 Januari 2024

Ditandatangani secara elektronik Oleh:  
**a.n. Bupati Gowa**  
Kepala DPMPSTP Kabupaten Gowa,



**H.INDRA SETIAWAN ABBAS.S.Sos.M.Si**  
Pangkat : Pembina Utama Muda  
Nip : 19721026 199303 1 003

Tembusan Yth:

1. Bupati Gowa (sebagai laporan)
2. Kepala LPPM Univ. Muhammadiyah Makassar
3. Arsip



Lampiran 6 Dokumentasi









## Lampiran 7 Hasil Turnitin



**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 اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

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

Nama : Sitti Nur Fatimah  
Nim : 105721100520  
Program Studi: Manajemen  
Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	6 %	10 %
2	Bab 2	18 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	2 %	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, 14 Mei 2024  
Mengetahui,  
Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



Nita Nurhasanah, M.I.P.  
NIM. 1064591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588  
Website: [www.library.unismuh.ac.id](http://www.library.unismuh.ac.id)  
E-mail : [perpustakaan@unismuh.ac.id](mailto:perpustakaan@unismuh.ac.id)

# BAB I Sitti Nur Fatimah

105721100520

by TahapTutup



Submission date: 14-May-2024 10:24AM (UTC+0700)

Submission ID: 2378850806

File name: BAB\_I\_-\_2024-05-14T112221\_896.docx (19.24K)

Word count: 1163

Character count: 7826



BAB II Sitti Nur Fatimah  
105721100520  
by TahapTutup

Submission date: 14-May-2024 10:25AM (UTC+0700)

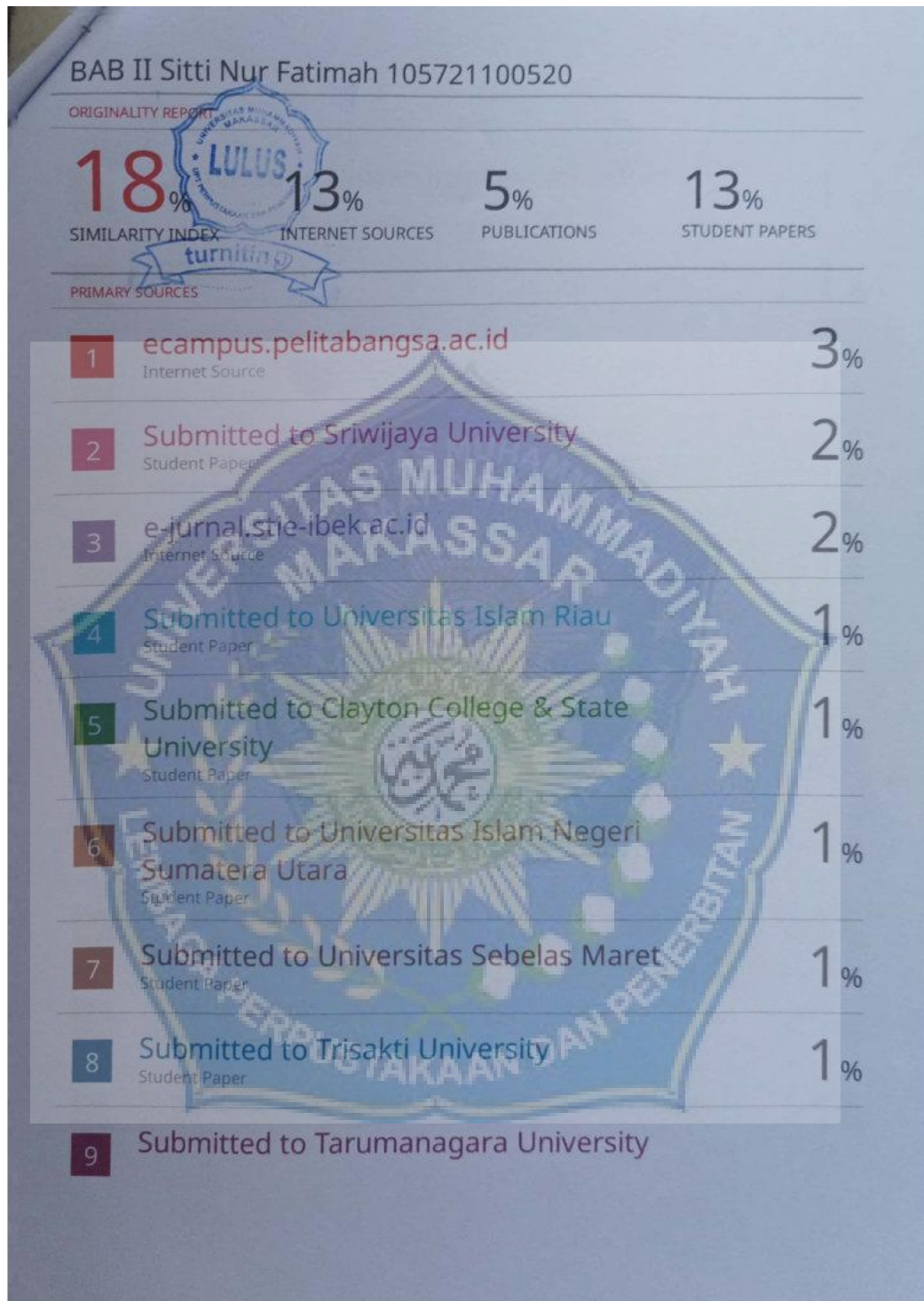
Submission ID: 2378851657

File name: BAB\_II\_-\_2024-05-14T112226.700.docx (40,92K)

Word count: 2459

Character count: 17147







	Student Paper	1%
10	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
11	123dok.com Internet Source	1%
12	Submitted to Binus University International Student Paper	1%
13	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	1%
14	text-id.123dok.com Internet Source	<1%
15	katharinaedwina.wordpress.com Internet Source	<1%
16	retnok1202.blogspot.com Internet Source	<1%
17	widuri.raharja.info Internet Source	<1%
18	Journal.aktfebuinjkt.ac.id Internet Source	<1%
19	www.docstoc.com Internet Source	<1%
20	Submitted to Garden Grove Unified School District	<1%

Student Paper

21	<a href="http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id">digilib.iain-palangkaraya.ac.id</a> Internet Source	<1%
22	<a href="http://fpsiuht2012.files.wordpress.com">fpsiuht2012.files.wordpress.com</a> Internet Source	<1%
23	<a href="http://jimutuntad.com">jimutuntad.com</a> Internet Source	<1%
24	<a href="http://www.boxerjam.com">www.boxerjam.com</a> Internet Source	<1%

Exclude quotes on Exclude matches  
Exclude bibliography on



BAB III Sitti Nur Fatimah  
105721100520  
by TahapTutup



Submission date: 14-May-2024 10:26AM (UTC+0700)

Submission ID: 2378852379

File name: BAB III - 2024-05-14T11:22:26.751.docx (35.15K)

Word count: 1828

Character count: 12278





AB V Sitti Nur Fatimah 105721100520

ORIGINALITY REPORT

**2%** SIMILARITY INDEX

**2%** INTERNET SOURCES

**0%** PUBLICATIONS

**0%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

**1** [media.neliti.com](http://media.neliti.com) 2%  
Internet Source

Exclude quotes  Off

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  Off



The image shows a Turnitin originality report for a student named AB V Sitti Nur Fatimah with ID 105721100520. The overall similarity index is 2%. The breakdown shows 2% similarity from internet sources, 0% from publications, and 0% from student papers. A single match is identified from the primary sources section: 'media.neliti.com' (Internet Source) with a 2% similarity. The report includes options to exclude quotes, matches, and bibliography, all of which are currently turned off. A large watermark of the Universitas Muhammadiyah Makassar logo is overlaid on the bottom half of the page.



BAB IV Sitti Nur Fatimah  
105721100520  
by TahapTutup

Submission date: 14-May-2024 10:27AM (UTC+0700)  
Submission ID: 2378853113  
File name: BAB IV\_2024-05-14T11:22:51.751.docx (265.77K)  
Word count: 2150  
Character count: 43066





- |    |  |      |
|----|--|------|
| 8  | Siti Fatimah, Fredy Jayen, Abdul Kadir, Noor Aida Fatia. "The Influence of Leadership, Wages and Motivation on the Performance of Daily/wholesale Workers at Pt. Dwima Intiga, Tapin Regency", International Journal of Economics, Business and Management Research, 2023<br>Publication | <1 % |
| 9  | <a href="https://ojs.cendekiaku.ac.id">ojs.cendekiaku.ac.id</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 10 | <a href="https://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 11 | <a href="https://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 12 | <a href="https://habitat.ub.ac.id">habitat.ub.ac.id</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 13 | <a href="https://pt.slideshare.net">pt.slideshare.net</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 14 | <a href="https://docplayer.info">docplayer.info</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 15 | Ayu Kristina Br Hombing, Reggy Reynatasya Pandiangan, Dona Simangunsong, Yois Nelsari Malau. "Pengaruh kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, dan komitmen organisasi terhadap kualitas   | <1 % |



BAB V Sitti Nur Fatimah

105721100520

by TahapTutup

Submission date: 14-May-2024 10:27AM (UTC+0700)

Submission ID: 2378853641

File name: BAB\_V\_2024-05-14T112225159.docx (18,17 KB)

Word count: 319

Character count: 2111

AB V Sitti Nur Fatimah 105721100520

ORIGINALITY REPORT

**2%** SIMILARITY INDEX

**2%** INTERNET SOURCES

**0%** PUBLICATIONS

**0%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

**1** [media.neliti.com](http://media.neliti.com) 2%  
Internet Source

Exclude quotes  Off

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  Off



The image shows a Turnitin originality report for a student named AB V Sitti Nur Fatimah with ID 105721100520. The overall similarity index is 2%. The breakdown is: Internet Sources (2%), Publications (0%), and Student Papers (0%). A primary source is identified as 'media.neliti.com' (Internet Source) contributing 2% to the total. The report includes options to exclude quotes, matches, and bibliography, all of which are currently turned off. A large watermark of the Universitas Muhammadiyah Makassar logo is overlaid on the bottom half of the page.

## BIOGRAFI PENULIS



**SITTI NUR FATIMAH**, panggilan Imha lahir di Kota Makassar Pada tanggal 28 Desember 2001 dari pasangan suami istri Bapak Yajji dan Ibu Sukriati. Peneliti adalah anak ke Dua dari Dua Bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Desa Tanrara Kec. Bontonompo Selatan Kab. Gowa, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Tanrara Kabupaten Gowa Lulus tahun 2014, SMP Negeri 2 Bontonompo Selatan lulus tahun 2017, SMK Negeri 2 Takalar lulus tahun 2020 dan mulai tahun 2020 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi 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 Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.