

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GANTARANG  
KABUPATEN BULUKUMBA**

**SKRIPSI**



**INA RAMADHANI**

**NIM:105721104720**

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

**2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN**

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GANTARANG  
KABUPATEN BULUKUMBA**

**SKRIPSI**

**DIsusun dan Diajukan Oleh :**

**INA RAMADHANI  
NIM : 105721104720**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen Pada Studi S1 Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar***

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

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

**“Orang lain gak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan.kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang yah”**

### PERSEMBAHAN

**Puji syukur kepada Allah atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.**

**-Alhamdulillah Rabbi' Alamin**

**Skripsi ini ku persembahkan untuk kedua orangtua ku yang senantiasa memberikan doa dan dukungan serta kepada orang terdekat dan almamaterku**

### PESAN DAN KESAN

**Jangan merasa tertinggal setiap orang punya prosesnya masing-masing  
it will pass**

**-Rachel venny**



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

*Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar*

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba

Nama Mahasiswa : Ina Ramadhani

No. Stambuk/NIM : 105721104720

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 11 Januari 2025 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Januari 2025

Pembimbing I  
Menyetujui,

Pembimbing II

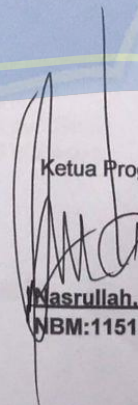
Dr. Muchriady Muchran, S.Kom.M.M  
NIDN: 0909058203

Andi Ristan Rizaldi, S.E.M.M  
NIDN: 0918058602

Mengetahui,



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



Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E.,M.M  
NBM:1151 132



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

*Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar*

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama :Ina Ramadhani , Nim :105721104720 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0001/SK-Y/61201/091004/2025 M, Tanggal 07 Rajab 1446 H/ 11 Januari 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07 Rajab 1446 H  
11 Januari 2025 M

**PANITIA UJIAN**

- 1. Pengawas ujian : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU (.....)
- (Rektor Unismuh Makassar)
- 2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
- (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
- 3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E.M.Acc (.....)
- (Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
- 4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
- 2. Abdul Muttalib, S.E., M.M. (.....)
- 3. Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc (.....)
- 4. Nasrullah, S.E., M.M. (.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM :651 507



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

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ina Ramadhani

Stambuk : 105721104720

Program studi : Manajemen

Judul skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja  
Pegawai Di Kantor Camat Gantarang Kabupaten  
Bulukumba

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, 11 Januari 2025

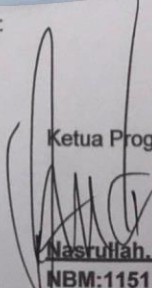
Yang membuat pernyataan,



**Ina Ramadhani**  
**NIM : 105721128120**

Diketahui Oleh:

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

  
Ketua Program Studi  
**Nasrullah. S.E.,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 : Ina Ramadhani  
NIM : 105721104720  
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 Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba”**

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, 11 Januari 2025

Yang Membuat Pernyataan,



**Ina Ramadhani**  
NIM : 105721104720

## 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 Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba”.

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 **Bapak Bachtiar dan ibu Hasnirawati** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

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



dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr Muchriady Muchran S.Kom,.MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Risfan Rizaldi SE,.MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Pimpinan dan staf Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba terima kasih telah membantu memberikan fasilitas tempat penelitian kepada penulis.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 Terkhususnya Manajemen 20J yang senantiasa dan kebersamai selama proses perkuliahan yang kurang lebih 4 tahun ini untuk meraih gelar.

10. Terima kasih untuk teman-teman serta sahabat yang penulis tidak bisa tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, dan terima kasih telah kebersamai sampai saat ini.
11. Terimakasih kepada Andi Muh Afis yang telah memberikan dukungan, support dalam menyelesaikan masa perkuliahan.
12. Terakhir, terima kasih kepada diri sendiri karena telah bertahan sejauh ini dan telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang terbilang tidak mudah.

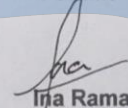
Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

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, 11 Januari 2025

Penulis



Ija Ramadhani

## ABSTRAK

**INA RAMADHANI. 2024, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba” Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh: Muchriady Muchran dan Andi Risfan Rizaldi.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor camat gantarang kabupaten bulukumba. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yang diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan dengan penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi sederhana, dan uji parsial (uji T) kemudian diolah dengan menggunakan perhitungan statistik melalui program SPSS versi 26. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (variabel terikat) pada Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba.

**Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai**



**ABSTRACT**

**INA RAMADHANI. 2024, "The Effect of Human Resource Quality on Employee Performance at the Gantarang District Office, Bulukumba Regency" Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Muchriady Muchran and Andi Risfan Rizaldi.**

*This study aims to determine the effect of human resource quality on employee performance at the Gantarang District Office, Bulukumba Regency. This type of research is a quantitative approach. The population in this study were all employees of the Gantarang District Office, Bulukumba Regency. The sample used in this study was 40 respondents who were taken using the purposive sampling method with sample determination when all members of the population were used as samples. The data analysis technique used to test the hypothesis was simple regression, and partial test (T test) then processed using statistical calculations through the SPSS version 26 program. The results of this study indicate that Human Resource Quality has a positive and significant effect on Employee Performance (dependent variable) at the Gantarang District Office, Bulukumba Regency.*

**Keywords: Human Resources Quality, Employee Performance**

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN .....	vi
HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Peneitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
A. TINJAUAN TEORI .....	6
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2. Kinerja Karyawan .....	10
B. TINJAUAN EMPIRIS .....	15
C. KERANGKA PIKIR .....	26

D. HIPOTESIS PENELITIAN .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
A. Jenis Penelitian .....	27
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	27
C. Jenis Dan Sumber Data .....	28
D. Definisi Operasional Variabel .....	28
E. Pengukuran Variabel .....	30
F. Populasi Dan Sampel .....	31
G. Metode Pengumpulan Data .....	31
1. Observasi .....	32
2. Kuesioner .....	32
3. Dokumentasi .....	32
H. Metode Analisis .....	32
1. Analisis Deskriptif .....	32
2. Uji Instrument Penelitian .....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
<b>A. Gambaran umum Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba .....</b>	<b>36</b>
1. Sejarah Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba ..	36
2. Visi dan Misi .....	37
3. Struktur Organisasi dan job description .....	38
4. Hasil Penelitian .....	42
5. Analisis karakteristik responden.....	42
6. Analisis deskriptif variabel.....	44
7. Uji instrumen penelitian.....	46
8. Analisis regresi sederhana.....	49



9. Uji hipotesis .....	51
10. Pembahasan .....	53
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>54</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>54</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>54</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	15
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	29
Tabel 2.3 Skala Likert.....	30
Tabel 4.1 Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4.2 Usia .....	43
Tabel 4.3 Pendapat Responden Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia...45	
Tabel 4.4 Pendapat Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	46
Tabel 4.5 Uji Validitas .....	47
Tabel 4.6 Uji Reabilitas.....	48
Tabel 4.7 Analisis Regresi Sederhana.....	50
Tabel 4.18 Uji hipotesis (uji T).....	52



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	38





**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	61
Lampiran 2 Tabulasi .....	63
Lampiran 3 Hasil olah data SPSS .....	65
Lampiran 4 Dokumentasi .....	75
Lampiran 5 Persetujuan .....	76
Lampiran 6 Turnitin .....	94
Lampiran 7 Validasi Data dan Abstrak .....	100



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dalam skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa peran dan kinerja dari karyawan atau pegawai sangatlah penting agar tercapainya tujuan dari suatu organisasi, sehingga menjadi tempat atau wadah bagi para karyawan atau pegawai untuk melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan bidangnya.

Terkait peningkatan kualitas pelayanan publik bagaimana di amanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.25 Tahun 2004 Tentang sistem perencanaan pembangunan nasional (PROPENAS) perlu dilaksanakan survey terkait kepuasan pelayanan sebagai tolak ukur untuk menilai kualitas pelayanan. Di samping itu data indeks kepuasan pelayanan akan menjadi tolak ukur pelayanan yang masih perlu diperbaiki dan menjadi salah satu pendorong setiap pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan (Ahmad, 2023).

Hal ini menunjukkan bahwa peran dan kinerja dari karyawan atau pegawai sangatlah penting agar tercapainya tujuan dari suatu organisasi, sehingga menjadi tempat atau wadah bagi para karyawan atau pegawai untuk melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan

bidangnya. Para pegawai juga dituntut agar mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan cepat, tepat dan teliti, agar nantinya tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah diharapkan secara efektif dan efisien tanpa mengurangi kualitas, kuantitas, dan mutu dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pelayanan suatu organisasi dapat dikatakan baik karena sumber daya manusianya yang mempunyai kualitas, kuantitas, dan mutu yang baik.

Komunikasi yang efektif akan membantu pelanggan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang pentingnya menciptakan kepercayaan pada perusahaan penyedia jasa, karena komunikasi yang sering dan bermutu tinggi akan menghasilkan

Peran sumber daya manusia menekankan bahwa orang-orang di dalam organisasi adalah sumber daya yang sangat penting dan juga investasi yang paling besar. Supaya sumber daya manusia dapat memainkan perannya yang strategis, maka harus berfokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang.

Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada.

Meningkatkan efektifitas kinerja pegawai adalah salah satu cara yang dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, agar dapat berkontribusi terhadap tercapainya tujuan lembaga meningkatkan efektifitas kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting dalam suatu

instansi karena pegawai memberikan tenaga, kreativitas, bakat dan usaha mereka kepada instansi. Jika suatu kinerja pegawai dapat dikelola dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak positif terhadap produktivitasnya.

Kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari sebuah kerja profesional sehingga sebuah kualitas kerja haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang, karena tidak mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada suatu organisasi dan kode etik.

Adapun kualitas sumber daya manusia (SDM) di kantor camat gantarang kabupaten bulukumba berdasarkan informasi yang saya dapatkan:

- 1) Penempatan kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description*.
- 2) Penetapan program kesejahteraan, pengembangan, pemberhentian.
- 3) Perkiraan perekonomian pada umumnya dan khususnya.
- 4) Pelaksanaan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- 5) Pengaturan pensiun, pemberhentian, pesangonnya. (Sedarmayanti, 2009)

Kondisi diatas sebagaimana observasi awal penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat masih kurang efisien dan efektif, Pegawai yang melaksanakan kegiatan diluar dari

kewajiban membuat dampak buruk bagi pelayanan publik yang baik dan berkualitas. Hanya saja dalam prakteknya, harapan ini masih tidak terpenuhi oleh pemerintah, baik pemerintah pusat ataupun pemerintah daerah. Hingga masih banyak ditemukan kasus-kasus pelayanan yang jauh dari harapan masyarakat. berlaku umumnya bagi pegawai yang memiliki tingkat pendidikan dan insentif yang rendah, kurangnya pelatihan dalam mengembangkan kemampuan pegawai kearah yang lebih baik, kurangnya transparansi pegawai kepada penerima layanan terkait prosedur tata cara pelayanan, persyaratan pelayanan baik teknis maupun administratif, serta tidak adanya kepastian waktu penyelesaian pelayanan. Dengan peningkatan insentif, serta inovatif tindakan ini dilakukan untuk menciptakan kreasi baru dan temuan yang sudah ada sebelumnya dan diterapkan untuk meningkatkan kinerjanya. lebih luas simulasi yang lebih banyak, pemerintah diharapkan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik serta lebih responsif terhadap pelayanan dan keinginan di daerah. Pegawai di kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba berjumlah 40 orang 38 orang yang memiliki latar belakang pendidikan strata 1 [s1] dan 12 orang orang yang memiliki latar belakang pendidikan sekolah menengah atas [SMA] 12 orang ini termasuk pegawai lama.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan saya melihat kinerja pegawai di Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba adanya pegawai yang kurang disiplin dan tidak terampil dalam melayani sehingga menyebabkan proses pelayanan yang diberikan kepada masyarakat kurang efektif, tidak ada jangka waktu penyelesaian, dan sikap petugas yang kurang responsif terhadap masyarakat yang dilayani.



**B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diambil rumusan masalah yaitu apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba?

**C. Tujuan penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba.

**D. Manfaat penelitian**

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memberi sumbangan pemikiran yang memperluas wawasan khususnya kepada mahasiswa
2. Secara praktis, diharapkan penelitian ini memberikan tambahan ilmu dan masukan kepada masyarakat khususnya yang menduduki jabatan resmi.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/ karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Pendekatan Sistem Sosial. Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi/instansi adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang biasa disebut sebagai sistem yang ada diluar.

Untuk mencapai tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara (*maintain*) jumlah dan tipe karyawan (sumber daya manusia) sedemikian rupa sehingga semua fungsi organisasi itu bisa berjalan dengan seimbang. Kegiatan- kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya yang paling sentral, dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan keseluruhan organisasi.

##### a. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun pendekatan manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan,2017) yaitu:

1) Pendekatan Mekanis.

Adalah tenaga manusia yang dapat tergantikan dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Penggantian tersebut berdasarkan pertimbangan efektifitas, kemanusiaan, ekonomis, serta kemampuan yang lebih baik dan juga lebih besar.

Dalam pendekatan mekanis, jika ada perlawanan dengan energi kerja, maka elemen manusia dalam organisasi disamakan menggunakan faktor-faktor produksi lainnya, sebagai akibatnya kepemimpinan perusahaan cenderung menekan pekerja dengan upah rendah sebagai akibat rendahnya porto produksi. Pandangan dari pendekatan ini menunjukkan perilaku bahwa tenaga kerja harus dikelompokkan menjadi modal yang merupakan faktor produksi. Dengan ini, lebih baik untuk mendapatkan tenaga kerja murah tetapi mampu semaksimal mungkin dan mendapatkan hasil yang lebih besar untuk kepentingan pengusaha. Pendekatan ini relatif umum di negara-negara industri barat sampai tahun 1920-an.

2) Pendekatan Paternalis.

Adalah manajer yang bertugas untuk memberi pengarahan kepada bawahannya. Manajer juga bertindak seperti kepala keluarga kepada seluruh anggota keluarganya. Para bawahan-bawahan manajer seharusnya diperlakukan dengan baik, segala fasilitas diberikan, serta bawahan

tersebut dianggap juga sebagai keluarganya. Dengan berkembangnya pemikiran yang didasarkan pada pekerja yang semakin maju berdasarkan pada pekerja, yang memberitahu mereka bahwa mereka dapat pergi berdasarkan ketergantungan manajemen atau pemimpin perusahaan untuk menyeimbangkan dengan kebaikan bagi pekerja. Paternalisme adalah konsep yang mencurigai manajemen sebagai pelindung karyawan, berbagai jenis bisnis telah dilakukan oleh para pemimpin perusahaan sehingga non-pekerja mencari sumbangan berdasarkan pihak lain. Pendekatan ini mulai menghilang selama tahun 1930-an.

### 3) Pendekatan Sistem Sosial.

Pendekatan sistem sosial memandang bahwa perusahaan/organisasi adalah suatu sistem yang mempunyai sifat kompleks yang juga beroperasi dalam suatu lingkungan yang kompleks juga dan biasanya disebut sebagai suatu sistem yang beroperasi di luar.

Sistem adalah suatu proses yang terdiri dari berbagai elemen atau komponen yang saling terkait secara struktural dan fungsional, saling mendukung dan mengisi, sesuai dengan peran dan posisi masing-masing, tetapi keseluruhannya mutlak didukung oleh masing-masing komponen, betapapun kecilnya nilai. Jadi setiap sistem mengandung input (*input*), proses, keluaran (*output*), dan

merupakan unit yang bekerja sendiri. komunikasi yang diterapkan haruslah komunikasi dua arah (two way / traffic), dan umpan balik positif (umpan uang). Dengan komunikasi dua arah, saling pengertian akan berkembang, yang pada akhirnya membentuk hubungan sosial yang baik dan bermanfaat.

b. Kualitas Manajemen sumber daya manusia

Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental). kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.

- 1) Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- 2) *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Karakteristik Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Ruky mengatakan bahwa karakteristik atau ciri-ciri SDM berkualitas ialah:

- 1) Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya.



- 2) Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
- 3) Mampu melaksanakan tugas - tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan.
- 4) Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya

## 2. Kinerja karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Definisi kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu lazimnya per jam. Disamping itu, pengertian kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besar imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Disamping itu, Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Andrew's Disease, 2016). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dan rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penelitian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja.

a. Tujuan pengukuran kinerja

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan

9) Budaya kerja

10) Menerapkan sanksi

b. Aspek-aspek Kinerja

Aspek-aspek yang dinilai dari penilaian kinerja adalah

1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman serta pelatihan yang diperoleh.

2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan/instansi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan / rekan, melakukan negosiasi (Ristiana, 2017)

(Hanipah, 2021) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan indikator kinerja, antara lain:

1) Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

2) Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam suatu mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatannya yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan dimana kegiatan

tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

- 4) Kemandirian pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 5) Efektivitas yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi jika suatu organisasi mencapai tujuannya, maka organisasi telah berjalan dengan efektif.

Semua intervensi dan aktivitas yang dilakukan oleh pengembangan manajemen pada akhirnya harus meningkatkan kinerja yang terkait dengan organisasi dengan meningkatkan kinerja pada level misi, subsistem sosial, proses dan level individu. Kinerja secara jelas menguntungkan organisasi. tetapi, yang hilang dalam literatur adalah pengakuan bahwa kinerja yang efektif juga menguntungkan individu. Penggunaan kata kinerja sendiri pun terkadang disamakan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. (Toni Prayogo, 2018) kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya.

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan yaitu sebagai berikut Penentuan gaji. Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data pembanding dalam persaingan dalam organisasi.

1. Seleksi pegawai. Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penempatan pegawai.
2. Orientasi. Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.
3. Penilaian kinerja. Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.
4. Uraian tanggung jawab. Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



## B. Tinjauan Empiris

Ada beberapa penelitian terdahulu terkait penelitian peneliti yaitu:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	(Fitri,2021)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen dan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten banyuasin	Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai inspektorat kabupaten banyuasin, di tujukan dengan nilai Sig F sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ . Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terdapat kinerja pegawai inspektorat kabupaten banyuasin yang ditunjukkan nilai sig. t sebesar $0.009 < \alpha = 0,05$ . Tidak terdapat pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin

			<p>yang ditunjukkan nilai sig. t sebesar <math>0.292 \geq \alpha = 0,05</math>. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin yang ditunjukkan nilai sig. t sebesar <math>0,000 &lt; \alpha = 0,05</math>.</p>
2	(Ahdar Ahmad, 2023)	<p>Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Pada Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkep</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif Diperoleh Persamaan regresi <math>Y = -53.347 + 2.266 X</math> yang berarti bila variabel X regresi <math>Y = -</math> berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar -53.347 akan mengalami perubahan dan bila variabel X Mengalami penambahan satuan maka variabel Y akan Meningkatkan sebesar 2.266 Dengan Persentase Pengaruh Perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan yang Dibuktikan dengan nilai <math>t_{hitung} 10.513 &gt; t_{tabel}</math> dan nilai Signifikan</p>

3	(Selniwanti, 2020)	<p>Pengaruh Kualitas Manajemen Sumber daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif yang didapat antara lain: 1) Uji validitas. Apabila Sig. &lt; <math>\alpha</math> tabel, maka dapat dikatakan bahwa suatu Instrument dikatakan valid. Dari hasil Pengujian validitas pada tabel Hasil Uji Validitas Variabel Keseluruhan dapat di lihat Bahwa Keseluruhan item variabel Penelitian mempunyai Sig. &lt; <math>\alpha</math> tabel menunjukkan bahwa dari 20 item pertanyaan yang diuji, ternyata semua item pertanyaan valid (sah) karena memiliki nilai rata-rata Sig. 0.000.2) Uji reabilitas. Menurut Sugiyono (2014) apabila nilai alpha positif dan lebih besar dari 0,60 maka suatu instrumen dapat disebut reliabel. Berdasarkan data diatas, yakni hasil olahan data mengenai uji reliabilitas yang menunjukkan</p>
---	--------------------	--	--

			<p>bahwa angka- angka dari nilai alphacronbach's pada variabel independen dan dependen dalam penelitian ini,menunjukkan kosfisien cronbach alpha sebesar 0,855 maka Disimpulkan bahwa semua variabel reliabel.</p> <p>3. Uji regresi liner berganda. Uji regresi liner berganda digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan antara variable independen dengan variable dependen.</p>
4.	(Paul Raymond, 2019)	<p>Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan, Kinerja Organisasi, Kepercayaan Masyarakat Dan Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus: Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Nabire)</p>	<p>Berdasarkan Hasil penelitian kuantitatif yang di peroleh bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan sekitar 84%, kinerja organisasi sekitar 75% dan kepercayaan masyarakat sekitar 42%. Kualitas pelayanan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi sebesar 15%</p>

			<p>dan kepercayaan masyarakat sekitar 20%. Kinerja organisasi berpengaruh positif terhadap kepercayaan masyarakat sekitar 36% dan kepuasan masyarakat sekitar 47%. Dan kepercayaan masyarakat berpengaruh positif terhadap kepuasan masyarakat sekitar 44%.</p>
5	(Maharani, 2019)	<p>Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka</p>	<p>1) manajemen SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap kualitas kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka;  (2)Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap kualitas kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka;  (3)Manajemen SDM dan Budaya Organisasi Secara bersama-sama Berpengaruh Terhadap kualitas kinerja pegawai Kantor Cikijing Kabupaten Majalengka.</p>



6	(Cipta P,2023)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Prima Kontrindo	Berdasarkan hasil penelitian Kuantitatif Menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja secara simultan Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan hasil nilai Fhitung sebesar 11,902 lebih besar dari Ftabel 3.09 Dengan Signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga Dapat Dinyatakan Berpengaruh positif. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, R square sebesar 0,197 atau sama dengan 19,7%. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variabel pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 80,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak
---	----------------	--	---

			diteliti misalnya disiplin, lingkungan dan sarana prasarana.
7	(Ramly, 2023)	Pengaruh Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kabupaten Wajo	Berdasarkan hasil penelitian Kuantitatif Menunjukkan bahwa faktor kualitas sumber daya manusia Berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa di Kabupaten Wajo dan Teknologi Informasi Berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa di Kabupaten Wajo.
8	(Armansyah, 2022)	Analisis Kinerja Aparatur Desa Pada Kualitas Pelayanan Masyarakat Di Desa Busung Kabupaten Bintan	Berdasarkan hasil penelitian kualitatif yang Dilakukan maka dapat diketahui bahwa kinerja aparatur desa pada kualitas pelayanan masyarakat di desa busung kabupaten bintan sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi, dalam hal ini dapat dilihat dari aparatur desa sudah menyelesaikan tugas

			dengan tepat waktu sudah sesuai dengan aturan yang berlaku dengan fungsi jabatan mengikuti tugas dan jabatan masing-masing
9	(Revnusa & Alexandro, 2019)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bandiklat Provinsi Kalimantan Tengah	Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif, dan hasil analisis data yang penelia dilakukan di kantor Badan Diklat Provinsi Kalimantan Tengah, dapat disimpulkan dengan hasil analisis menggunakan rumus regresi linier sederhana didapatkan persamaan regresi sebesar $\hat{y} = 7,84 +$ dimana sumber daya manusia berpengaruh nyata positif terhadap kinerja badan diklat provinsi kalimantan tengah, yang terdiri dari :1) pengetahuan merupakan domain yang sangat penting oleh karena itu kualitas pengetahuan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja baik kualitas kerja

			<p>maupun efektivitas pekerjaan. 2)</p> <p>Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.</p> <p>Maka kualitas sumber daya manusia pada dimensi keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kuantitas kerja.</p> <p>3) Kemampuan merupakan kapabilitas individu dalam melakukan pekerjaannya secara tepat dan bertanggung jawab oleh sebab itu maka kualitas sumber daya manusia pada dimensi kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam kemandirian dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.</p>
10	(Iskandar, 2020)	Pengaruh Kinerja Aparatur Desa Terhadap Kualitas	Berdasarkan hasil penelitian kualitatif ini adalah sebagai berikut:

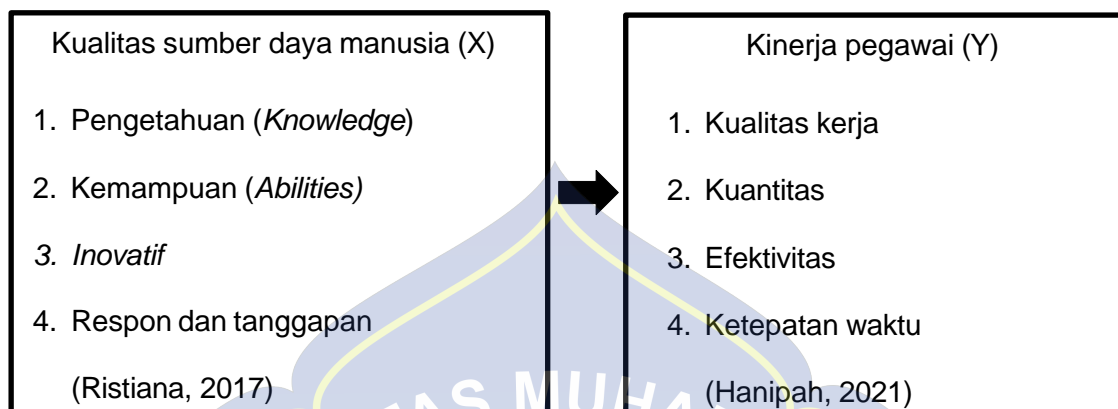
		<p>Pelayanan Kepada Masyarakat Di Desa Rantau Mapesai Kecamatan Rengat</p>	<p>1. Variabel Kinerja aparatur desa memiliki pengaruh terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat Dalam meningkatkan pelayanan birokrasi pemerintah desa berdasarkan kuisisioner yang disebar dan hal ini sudah sesuai dengan harapan masyarakat, disini di lihat bahwa aparatur desa sudah mengoptimalkan kepemimpinan dan kompetensi kedalam pelaksanaan pekerjaannya.</p> <p>2. Upaya yang telah dilakukan aparatur desa dalam meningkatkan perilaku tanggung jawab aparatur desa terhadap tugas- tugasnya sudah berjalan dengan baik seperti pelayanan surat- menyurat kepada masyarakat yang berjalan lancar. Hal ini di dorong dengan adanya kuantitas, kualitas,</p>
--	--	--	--

			<p>motivasi dan penghargaan berupa uang atau barang seperti kepala desa memberikan pakaian terhadap aparatur desa. Mengingat motivasi dari atasan merupakan unsur penting dalam pekerjaan yang berimbas pada tanggung jawabnya sebagai seorang aparatur desa di dalam mengerjakan tugas-tugasnya.</p>
--	--	--	---

### C. Kerangka pikir

pengertian kerangka pemikiran menurut (Sugiyono, 2016) adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah sintesa atau model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori itu berhubungan satu dengan lainnya berdasarkan teori-teori yang dikumpulkan.





**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Menurut (Kasiram, 2010) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis belum dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.

Adapun hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah dan uraian diatas adalah *“Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba*

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yakni metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. (Sugiyono, 2019) mengemukakan tentang penelitian kuantitatif yakni pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari mengumpulkan data, penafsiran terhadap data yang diperoleh, serta pemaparan hasilnya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

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

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Camat Gantarang Jl. Poros Ponre Kecamatan Bulukumba, Sulawesi Selatan 92561, Indonesia. Peneliti mengambil lokasi tersebut karena peneliti ingin mengetahui berapa besar Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini direncanakan pada bulan Agustus – Oktober 2024, akan tetapi tidak menutup kemungkinan jika peneliti dapat meneliti kurang dari waktu

yang ditentukan.

### **C. Jenis dan sumber data**

#### **1. Jenis data**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif adalah informasi berupa angka yang dapat diolah dengan menggunakan perhitungan statistik.

#### **2. Sumber Data**

##### **a. Data Primer**

Data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. sumber data primer berupa tanggapan atau pendapat dari responden masyarakat kecamatan gantarang.

##### **b. Data Sekunder**

Data Sekunder adalah data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literature seperti dokumen - dokumen serta laporan-laporan yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

### **D. Definisi operasional variabel dan pengukuran variabel**

#### **1. Definisi operasional variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel kualitas sumber daya manusia (X) Dan variabel kinerja pegawai (Y).

**Table 3.1**  
**Definisi operasional variabel**

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator
1	Kualitas sumber daya manusia (X)	<p>Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>)</li> <li>2. Kemampuan (<i>Abilities</i>)</li> <li>3. <i>Inovatif</i></li> <li>4. Respon dan tanggapan</li> </ol>
2	Kinerja pegawai (Y)	<p>Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Efektivitas</li> <li>4. Ketepatan waktu</li> </ol>

## E. Pengukuran variabel

Penelitian ini mengukur pengaruh kualitas informasi, berbagi informasi, keselarasan insentif, dan pengambilan keputusan bersama terhadap kinerja operasional. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kualitas sumber daya manusia sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini kinerja pelayanan masyarakat.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penulis dalam melakukan skala pengukuran yaitu diukur menggunakan skala Likert. skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

**Tabel 3.2 skala likert**

No	Penilaian	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (ST)	2
5	Sangat tidak setuju (STT)	1

## **F. Populasi Dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor camat gantarang kabupaten bulukumba provinsi Sulawesi selatan yang berjumlah 40 orang.

### **2. Sampel**

Jumlah pegawai yang ada pada kantor camat kabupaten bulukumba provinsi Sulawesi selatan adalah 40 orang melihat jumlahnya yang tidak terlalu banyak maka penelitian ini menggunakan Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada pada kantor camat gantarang kabupaten bulukumba provinsi Sulawesi selatan berjumlah 40 orang.

## **G. Metode pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data perlu dilakukan dengan tujuan agar mendapatkan data yang



valid dalam penelitian. Untuk memperoleh informasi-informasi data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

### **1. Observasi**

Dalam penelitian ini metode observasi digunakan sebagai salah satu ini dalam melakukan pengumpulan data yang berdasarkan pengamatan secara langsung.

### **2. Kuesioner**

Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh data yang valid dan akurat.

### **3. Dokumentasi**

Sebuah cara untuk memperoleh informasi dan data dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang bisa mendukung sebuah penelitian.

## **H. Metode analisis**

Untuk menjawab permasalahan penelitian, maka digunakan alat analisis sebagai berikut:

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dan kelompok subjek yang diteliti. yang termasuk dalam analisis data statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel distribusi frekuensi, Tabel

histogram, mean dan skor deviasi.

## 2. Uji instrumen penelitian

### a) Uji validasi

Uji Validitas adalah suatu derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. validitas sebagai saah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrument mengenai isi pertanyaan (Sugiyono 2019). tingkat validitas bisa diukur dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r table (pada taraf signifikan 5%, ketentuan untuk *defree of freedom* (df)=n-2, dimana yakni jumlah sampel.

1. Jika r hitung > r table, maka pernyataan tersebut valid;
2. Jika r hitung < r table, maka pernyataan tersebut tidak valid.

### b) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas dilakukan secara bersama sama terhadap seluruh pernyataan.

Pada penelitian ini menggunakan analisis data statistic dimana salah satu fungsi pokok statistik adalah menyederhanakan data penelitian yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan

lebih mudah untuk dipahami.

### c) Regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan analisis regresi yang hanya melibatkan dua variabel, yaitu 1 (satu) variabel dependen atau terikat dan 1 (satu) variabel independent atau bebas. Adapun bentuk persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X = Kualitas sumber daya manusia

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

#### a) Uji hipotesis

##### a. Uji Parsial

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

Ho: Tidak adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

$H_1$ : Ada pengaruh antara variabel independent  
terhadap variable dependent taraf uji =0



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba

##### 1. Sejarah Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba

Gantarang adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan, Indonesia. Kecamatan Gantarang adalah salah dari 10 kecamatan di Kabupaten Bulukumba. Kecamatan Gantarang awalnya menyatu dengan Kecamatan Kindang dengan nama Kecamatan Gangking, tetapi kemudian dimekarkan menjadi dua kecamatan. Meskipun sudah dimekarkan, Kecamatan Gantarang tetap tercatat paling banyak penduduknya diantara 10 kecamatan di Kabupaten Bulukumba. Jumlah penduduk Kecamatan Gantarang pada tahun 2006 sebesar 68.774 jiwa. Di Kecamatan Gantarang terdapat 20 kelurahan dan desa. Salah satu desa yang cukup terkenal dan sudah sering dikunjungi wisatawan, wartawan, peneliti, pemerhati masalah-masalah sosial, dan berbagai kalangan lainnya.

Kantor camat ini melayani kebutuhan masyarakat terkait dengan pelayanan perizinan seperti Penerbitan Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK), rekomendasi / pengesahan surat pengantar permohonan SKCK, izin keramaian / penutup jalan, surat keterangan domisili organisasi, legalisasi KTP dan KK, rekomendasi permohonan administrasi kependudukan, pengesahan SPPT, rekomendasi/pengesahan pernyataan penghasilan, surat keterangan miskin, surat keterangan

dispensasi menikah, permohonan perceraian, pernyataan belum menikah, penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK) dan lainnya.

Terkait dengan wewenangnya, maka Kantor Camat Gantarang yang merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Bulukumba, juga memiliki kapasitas untuk memberikan rekomendasi/pengesahan keterangan waris, wakaf tanah, rekomendasi/pengesahan perubahan penggunaan tanah dan surat terkait pertanahan lainnya.

## **2. Visi Dan Misi**

### **a. Visi**

Menjadi kecamatan yang terdepan dalam pelayanan publik dan pembangunan daerah, dengan masyarakat yang sejahtera, mandiri, dan berdaya saing.

### **b. Misi**

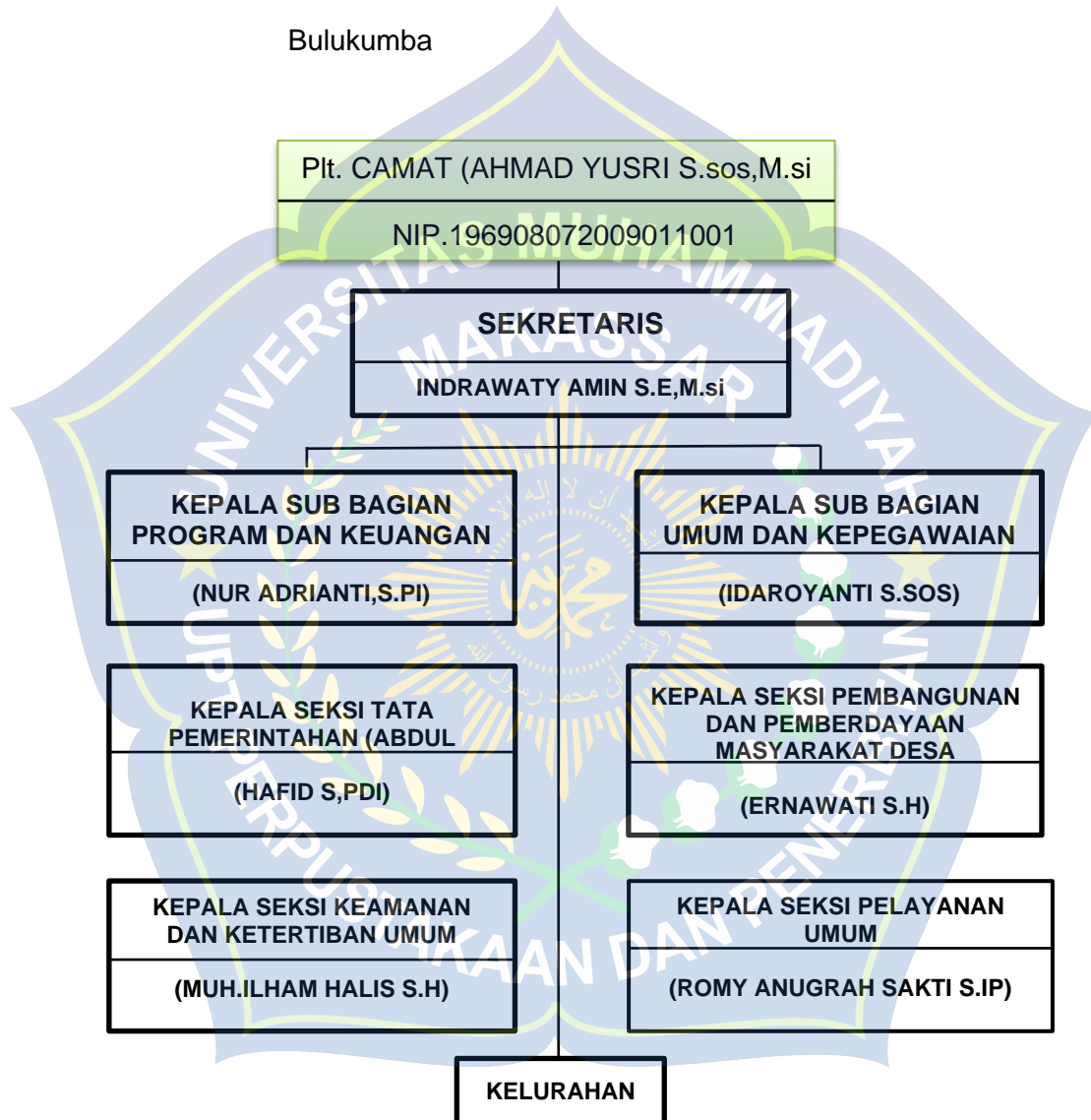
1. Meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat dalam berbagai aspek, seperti administrasi, kesehatan, dan pendidikan.
2. Mendorong pembangunan infrastruktur yang memadai dan mendukung pengembangan ekonomi lokal serta pemberdayaan UMKM.
3. Mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan program-program pembangunan serta kegiatan sosial.
4. Mewujudkan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dan mengurangi



kesenjangan sosial di kecamatan.

### 3. Struktur Organisasi dan job description

- a. Struktur Organisasi Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

**b. Job description**

## 1. Camat

Camat mempunyai tugas untuk menyelesaikan kekuasaan pemerintah yang ditugaskan oleh pimpinan wali Kota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan melakukan tugas umum pemerintah.

## 2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas melakukan pengorganisasian penyusunan program, pelaksanaan dan koordinasi administrasi organisasi kesekretariatan, sub-lokal yang tergabung organisasi umum, fakultas, keuangan, rumah tangga Kecamatan. Pelaksanaan koordinasi dalam mengerjakan tugas camat. Menyelesaikan berbagai urusan yang ditunjuk oleh camat sesuai dengan kewajiban dan kemampuannya. Sekretaris mempunyai tugas mendasar untuk menyelesaikannya Sebagian tugas camat bersifat kesekretariatan, antara lain: dewan organisasi umum, keuangan dan perencanaan program. Dalam melaksanakan kewajiban utama sekretariat melakukan kemampuan, khususnya kesiapan rencana, program dan latihan kesekretariatan.

## 3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub bagian umum digerakkan oleh sekretariat. Sub-bagian umum mempunyai tugas mendasar menyelesaikan beberapa tugas kesekretariatan dalam masalah keuangan, perlengkapan, perencanaan, program dan latihan sub-bagian umum. Perencanaan materi arahan khusus administrasi umum,

administrasi umum yang meliputi pengawasan laporan resmi, pengaturan dokumen, Perencanaan bahan pelatihan dan kemajuan kelembagaan, dewan dan kepegawaian. Perencanaan bahan ajar, pengawasan dan kontrol. Perencanaan bahan pemeriksaan, penilaian dan pengumuman pelaksanaan usaha. Melakukan tugas berbeda yang diberikan oleh sekretaris sesuai kewajiban dan kemampuannya.

#### 4. Sub Bagian Program dan Keuangan

Sub bagian keuangan mempunyai tugas melaksanakan beberapa kewajiban kesekretariatan. Apalagi mengerjakan tugas utama sub Bidang uang, khususnya pengaturan rencana program dan latihan sub bidang keuangan, perencanaan materi, arahan khusus untuk teknik perencanaan keuangan. Pelaksanaan perencanaan keuangan mencakup latihan penyusunan rencana, penyusunan usulan bahan penanganan. Kesiapan bahan untuk koordinasi pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan. Kesiapan laporan keuangan camat. Kesiapan administrasi dan pengendalian bahan bangunan. Kesiapan mengamati, menilai, dan merinci pelaksanaan materi. Pemenuhan berbagai kewajiban yang ditunjuk oleh sekretaris sesuai kebutuhan dengan kewajiban dan kemampuannya.

#### 5. Seksi Pemerintahan

Seksi pemerintahan di pimpin oleh kepala seksi yang berada dibawah tanggung jawab camat. Seksi pemerintahan memiliki kewajiban menyelesaikan sebagian kewajiban kepala

camat, yaitu: menyiapkan rencana, program dan tata pemerintahan. Penyusunan arahan khusus untuk tingkat pemerintahan. persiapan bahan latihan dan koordinasi dalam menyusun latihan pemerintahan ditingkat kecamatan. Perencanaan bahan koordinasi menumbuhkan latihan sosial politik, sistem kepercayaan negara dan solidaritas negara. Kesiapan materi pelatihan dibidang perairan. Penyelenggaraan proses administrasi organisasi kependudukan, pelaksanaan latihan pencatatan monografi kecamatan dan kelurahan. memeriksa pelaksanaan struktur pemeritahan dan pajak pembangunan.

#### 6. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Seksi pemberdayaan Kelompok masyarakat tersebut digerakkan oleh pimpinan seksi pemberdayaan yang menjadi tanggung jawab Camat. Di dalam menyelesaikan kewajibannya, khususnya: penataan bahan dan arahan lingkungan pemberdayaan wilayah setempat seperti, organisasi daerah memperkuat landasan keuangan yang sesuai dengan LPM miniatur Usaha Kecil dan Menengah.

#### 7. Seksi Keamanan dan Ketertiban umum

Seksi keamanan dan ketertiban umum dipimpin oleh kepala seksi. yaitu merupakan tanggung jawab kepala camat. dalam menyelesaikan tugasnya adalah: menyiapkan arahan khusus untuk permintaan publik, keamanan dan distribusi serta peraturan pedoman yang berbeda dikecamatan. kesiapan bantuan

polisi menyiapkan bahan pengamanan bersama dan pengamanan kawasan setempat. membantu pelaksanaan pengurusan peredaran bantuan dan keamanan karena peristiwa bencana. terselenggaranya proses pemerintahan daerah dalam batas keharmonisan sehingga, menyelesaikan kewajibannya sesuai permintaan public dengan kemampuannya.

#### 8. Seksi Pelayanan umum

Seksi pelayanan umum mempunyai tugas yaitu pengumpulan data dan bahan lingkup pelayanan umum, pelayanan data dan informasi Kecamatan, pengoordinasian dan penyiapan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat di lingkup Kecamatan dan Kelurahan di wilayahnya, meliputi standar pelayanan, survei kepuasan masyarakat, pengembangan inovasi pelayanan public, Pengoordinasian, pembinaan, pengawasan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat serta percepatan pencapaian standar pelayanan di kecamatan.

### **B. Hasil Penelitian**

#### **1. Analisis Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di kantor camat gantarang kabupaten bulukumba. Jumlah Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang.

Berdasarkan kuesioner yang disebar dan diisi oleh responden maka peneliti akan membedakan karakteristik

responden berdasarkan jenis kelamin dan usia. Adapun karakteristik responden sebagai berikut:

a. **Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1**

**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
1.	Laki-Laki	14	35.0
2.	Perempuan	26	65.0
	Total	40	100%

Tabel 4.1 Menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin data responden pegawai yang terdiri dari 14 orang laki – laki dengan angkanya 35.0 dan sisanya adalah responden perempuan yang terdiri dari 26 dengan tingkat 65.0 hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini adalah data responden perempuan lebih banyak dibandingkan data responden laki –laki.

b. **Usia**

**Tabel 4.2**

**Data Responden Berdasarkan Usia**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
1.	25 >	14	35.0
2.	30 – 40	22	55.0
3	45 <	4	10.0
	Total	40	100%

Tabel 4.2 Menunjukkan bahwa data responden pada pegawai yang berusia 25 > terdiri dari 14 orang dengan



presentase 35.0, kemudian Responden yang berusia 30-40 terdiri dari 22 orang dengan presentase 55.0, dan yang terakhir responden yang berusia 45 < yang terdiri dari 4 orang dengan presentase 10.0. sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kebanyakan responden yang berusia 30-40 tahun.

#### **a. Analisis deskriptif variabel**

Analisis deskriptif variabel menggambarkan pendapat pegawai terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba yang dilakukan menggunakan pengumpulan informasi dimulai dengan menyebarkan kusioner. Selain daripada menyebarkan kusioner peneliti juga mengambil informasi data sekunder, misalnya struktur organisasi, visi dan misi, tugas dan tanggung jawab serta informasi lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini untuk melihat tanggapan responden terhadap indicator variable Kualitas Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja Pegawai (Y), dapat digambarkan sebagai berikut :

- a. Pendapat responden terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (X)

Untuk mengukur Kualitas Sumber Daya Manusia Peneliti menggunakan variable Kualitas Sumber Daya Manusia (X) dimana didalamnya terdapat 4 indikator terdiri dari Pengetahuan (Knowledge), Kemampuan (Abilities), Inovatif, Respon dan tanggapan. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari 8 pertanyaan yaitu

Tabel 4.3

## Pendapat Responden Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (X)

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	X1.1	25	14	1	-	-	40
2.	X1.2	21	18	1	-	-	40
3.	X1.3	20	19	1	-	-	40
4.	X1.4	22	14	3	1	-	40
5.	X1.5	18	20	2	-	-	40
6.	X1.6	26	14	-	-	-	40
7.	X1.7	33	7	-	-	-	40
8.	X1.8	29	11	-	-	-	40

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju. Hal ini menandakan bahwa responden pegawai pada Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba telah memahami bagaimana kualitas sumber daya manusia yang telah diberikan dan dapat dilihat juga tanggapan responden dalam kualitas sumber daya manusia masuk dalam kategori "sangat baik" sesuai dengan yang diharapkan dan tanggapan responden yang menunjukkan rata-rata nilai tertinggi pada setiap indikator.

Tabel 4.4

## Pendapat responden terhadap kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Y1.1	27	13	-	-	-	40
2.	Y1.2	29	11	-	-	-	40
3.	Y1.3	27	13	-	-	-	40
4.	Y1.4	31	9	-	-	-	40
5.	Y1.5	25	15	-	-	-	40
6.	Y1.6	34	6	-	-	-	40
7.	Y1.7	36	4	-	-	-	40
8.	Y1.8	30	10	-	-	-	40

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju. Hal ini menandakan bahwa responden pegawai pada Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba telah memahami bagaimana kinerja pegawai yang telah diberikan dan dapat dilihat juga tanggapan responden dalam kinerja pegawai masuk dalam kategori "sangat baik" sesuai dengan yang diharapkan dan tanggapan responden yang menunjukkan rata-rata nilai tertinggi pada setiap indikator.

## 2. Uji instrument Penelitian

### a. Uji Validitas

Validitas adalah ketetapan suatu instrumen dalam memperkirakan apa saja yang perlu anda ukur. Dalam pengujian instrumen pengumpulan data, Uji validitas ini digunakan unruk

mengukur sah atau tidak validnya suatu kusioner atau item-item pertanyaan. Uji validitas ini dilakukan untuk membandingkan correlated item tola correlations (r hitung) dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung  $>$ r tabel dengan nilai positif maka item pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.5**

**Hasil uji validitas variabel (X) dan hasil uji validitas variabel (Y)**

No	Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
1.	Kualitas Sumber Daya Manusia	X1	0,609	0.304	0,000	VALID
		X2	0,713	0.304	0,000	VALID
		X3	0,567	0.304	0,000	VALID
		X4	0,547	0.304	0,000	VALID
		X5	0,536	0.304	0,000	VALID
		X6	0,420	0.304	0,007	VALID
		X7	0,536	0.304	0,001	VALID
		X8	0,617	0.304	0,000	VALID
2.	Kinerja Pegawai	Y1	0,938	0.304	0,000	VALID
		Y2	0,922	0.304	0,000	VALID
		Y3	0,644	0.304	0,000	VALID
		Y4	0,808	0.304	0,000	VALID
		Y5	0,497	0.304	0,001	VALID
		Y6	0,487	0.304	0,001	VALID
		Y7	0,922	0.304	0,000	VALID
		Y8	0,801	0.304	0,000	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas pada gambar 4.5 menunjukkan bahwa nilai r hitung dengan indikator X1 sebesar 0,609, X2 sebesar 0,713, X3 sebesar 0,567, X4 sebesar 0,547, X5 sebesar 0,536, X6 sebesar 0,420, X7 sebesar 0,536, X8 sebesar 0,617. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil olah data terserbut menunjukkan semua

indikator (X) dikatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel yang mana nilai dari  $r$  tabel sebesar 0,304. Kemudian untuk hasil uji validitas untuk variabel (Y) menunjukkan nilai  $r$  hitung dengan indikator Y1 sebesar 0,938, Y2 sebesar 0,922, Y3 sebesar 0,644, Y4 sebesar 0,808, Y5 sebesar 0,497, Y6 sebesar 0,487, Y7 sebesar 0,922, dan Y8 sebesar 0,801. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil olah data menunjukkan semua indikator (Y) dikatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel yang mana nilai dari  $r$  tabel sebesar 0,304.

#### b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur pertanyaan dalam bentuk kuesioner dari suatu variabel indikator. Suatu kuesioner dikatakan variabel apabila jawaban responden tetap stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur apakah kuesioner reliable atau handal maka digunakan uji cronbach alpa jika nilai cronbach alpa  $>$ 0,60 maka variabel tersebut dikatakan reliable atau handal.

**Tabel 4.6**

#### **Hasil uji realibilitas variabel X dan variabel Y**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
1.	Kualitas Sumber Daya Manusia	0,736	0,60	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai	0,889	0,60	Reliabel

Dilihat dari gambar 4.6 menunjukkan bahwa angka dari nilai cronbach alpha dari seluruh variabel penelitian ini, hasilnya menunjukkan besarnya diatas nilai 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh pertanyaan

untuk variabel X (Independen) dan variabel Y (Dependen) dikatakan reliabel, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kuesioner pertanyaan menunjukkan kehandalan untuk mengukur variabel penelitian ini.

### 3. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan.

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.724	6.802		3.047	.004
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.471	.186	.381	2.539	.015

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor camat gantarang kabupaten bulukumba Pada penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi sederhana maka diperoleh hasil pada tabel sebagai berikut :



Tabel 4.7

## Hasil analisis regresi linear sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.724	6.802		3.047	.004
Kualitas Sumber Daya Manusia	.471	.186	.381	2.539	.015

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Pada gambar 4.9 menunjukkan bahwa hasil olah data regresi sederhana maka dapat diperoleh persamaan yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

X = Kualitas Sumber Daya Manusia

Y = Kinerja Pegawai

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

e = eror

diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 20.724 + 471 X$$

Dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta kinerja pegawai sebesar 20.724 diartikan apabila kualitas sumber daya manusia meningkat maka sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang mana nantinya kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh. Kemudian dilihat dengan nilai koefisien kualitas sumber daya manusia (X) sebesar 471 dimana kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan

artinya apabila kualitas sumber daya manusia sangat baik maka hasil kinerja pegawai akan sangat mengalami peningkatan.

## 6. Uji Hipotesis

### 1. Parsial (Uji t)

Uji hipotesis (uji t) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau dependen (Y) jika nilai signifikannya sebesar  $>0,05$  maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.

Uji parsial (uji t) dilihat pada table coefficient pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Parsial (uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.724	6.802		3.047	.004
Kualitas Sumber Daya Manusia	.471	.186	.381	2.539	.015

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

a. Dilihat dari hasil diatas di peroleh nilai signifikan  $0,04 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai standar  $0,05$ .

b. Dilihat dari hasil diatas nilai T yang diperoleh menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  adalah  $2.539$  kemudian nilai  $T_{tabel}$  dihitung dengan cara :  
Tarf signifikan :  $0,05 / 2 = 0,025$  kemudian N (jumlah responden) – K (jumlah variabel) =  $40 - 2 = 38$  hasil yang di peroleh  $2.024$   
Artinya  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) yang tingkat signifikannya sebesar

0,15 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 7. Pembahasan

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 40 responden yang terdiri dari 14 orang laki – laki dan 26 orang responden perempuan. Berdasarkan data tersebut maka mayoritas berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil penelitian variabel kualitas sumber daya manusia (X) mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 2.539 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,024 serta nilai sig. sebesar 0,15. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2.539 > 2,024) dan nilai sig. sebesar 0,15 > 0,05 atau dengan kata lain H1 diterima, yang berarti kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indikator pengetahuan dari kualitas sumber daya manusia menunjukkan hasil pengetahuan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dimaknai bahwa peningkatan kompetensi pekerja harus terus dilakukan dalam bidang jasa untuk dapat mewujudkan kinerja yang diharapkan.

Indikator kedua yaitu kemampuan Dengan kemampuan yang baik, stabil dan bertanggung jawab maka dapat memicu peningkatan kinerja sehingga pencapaian hasil kerja karyawan terpenuhi sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator ketiga inovatif nilai Perilaku Inovatif (X2) meningkat sebesar 1% terdapat peningkatan sebesar 0,42 dalam

Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian karena koefisien regresi memiliki nilai positif (+) dapat disimpulkan bahwa Perilaku Inovatif (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). indikator keempat respon dan tanggapan pegawai berpengaruh secara positif dan terhadap peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa respon atau tanggapan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari disiplin kerja adalah tata cara yang harus ditaati oleh setiap karyawannya. Kemudian variabel kinerja terdapat beberapa indikator yang pertama yaitu kualitas kerja hal ini mengandung arti, jika terjadi perubahan pada variabel kualitas SDM sebesar satu poin maka akan turut mengubah variabel kinerja sebesar 0,882 poin dan jika terjadi perubahan lingkungan kerja sebesar satu poin maka akan turut mengubah variabel kinerja sebesar 0,838 poin. Indikator kedua kuantitas di peroleh hasil signifikan  $0,04 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Indikator ketiga efektivitas diperoleh hasil menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 78,1 persen. Indikator keempat ketetapan waktu dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 78,1 persen hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia

merupakan salah satu komponen keberhasilan dari kinerja pegawai, semakin baik kualitas sumber daya manusia maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia kurang maksimal maka kinerja pegawai akan menurun alasannya agar tercipta kinerja pegawai yang baik maka kita harus memberikan kualitas sumber daya manusia seperti memberikan pelayanan yang baik agar masyarakat puas jika kinerja yang diberikan sesuai ekspektasinya oleh karena itu kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba dapat diambil kesimpulan, Variabel bebas Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (variabel terikat) pada Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu komponen keberhasilan dari kinerja pegawai, semakin baik kualitas sumber daya manusia maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia kurang maksimal maka kinerja pegawai akan menurun. Sedangkan perbandingan dari penelitian terdahulu yaitu dengan judul "pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi sulawesi selatan" (selniwanti 2020) dengan hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan sebelumnya, saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan adalah dimana hasil penelitian menunjukkan nilai terendah dari indikator kualitas sumber daya manusia bagian pengetahuan oleh karena itu, agar terjadi



peningkatan kualitas sumber daya manusia yang nantinya tercipta kepuasan yang akan di rasakan oleh pengguna layanan dimana pelayanan ini akan dianggap lebih ideal lagi serta diharapkan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya terutama pengetahuan yang meningkat di kantor camat gantarang kabupaten bulukumba.

2. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan menambah variasi variabel lain dalam penelitiannya sehingga hasilnya juga berbeda yang mana nantinya lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahdar Ahmad. (2023). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pelayanan masyarakat pada kantor kecamatan segeri kabupaten pangkep*. 7–11.
- Andrew's Disease. (2016). *Kinerja Karyawan. Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology.*, 18–30.
- Armansyah, A., Yani, A., & Sihombing, Muqtafin, Tesar Nonanda, B. L. (2022). Analisis Kinerja Aparatur Desa Pada Kualitas Pelayanan Masyarakat Di Desa Busung Kabupaten Bintan. *Jurnal Inovasi* , 3(7), 72357246.<https://stpmataram.ejournal.id/JIP/article/view/2334%0Ahttps://stpmataram.ejournal.id/JIP/article/download/2334/1839>
- Cipta, P. (2023). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cipta Prima Kotrindo*. 10, 568–579.
- Dewi Maharani. (2017). *Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai* .
- Fitri, R. A. R. (2021). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin*.
- Hanipah. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Honda Perdana Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(Vol. 2 No. 3 (2021): Jurnal Mahasiswa Manajemen) <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/211>
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karyawan*.
- Iskandar, Y., Suharmiyati, S., & Maralis, R. (2020). Pengaruh Kinerja Aparatur Desa Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat di Desa Rantau Mapesai Kecamatan Rengat. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(1)101. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i1.155>.

Kasiram. (2010). *Metode penelitian*.

Ramly, M., Ekonomi, F., & Indonesia, U. M. (2023). *Pengaruh Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa di Kabupaten Wajo*. 3, 8830–8841.

Raymond, C. P., Hatane, S., & Hutabarat, J. (2019). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan, Kinerja Organisasi, Kepercayaan Masyarakat dan Kepuasan Masyarakat ( Studi Kasus : Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Nabire ). *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri*, 1(1), 1–8.

Revnussa, R. A. (2019). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bandiklat Provinsi Kalimantan Tengah*. 2015(3), 150–157.

Ristiana, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Pekanbaru*. 9–59.  
<http://repository.uir.ac.id/id/eprint/5466>

Sedarmayanti. (2009). *Kualitas Sumber Daya Manusia*.

Selniwanti, R. (2020). Pengaruh Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan  
*Journal*, 34.42. <http://ojs.stkipypup.ac.id/index.php/SE/article/view/431%0Ahttp://ojs.stkip-ypup.ac.id/index.php/SE/article/download/431/406>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung

Toni Prayogo, I. (2018). *Pengaruh Kinerja pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat*. 7(3), 1148–1116

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## Lampiran 1: KUESIONER

### KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Responden yang terhormat, saya mohon kesediaan anda berikan adalah sebagai data penilaian dalam rangka penyusunan skripsi saya, adapun biodata saya sebagai berikut:

**Nama : INA RAMADHANI**

**Nim : 105721104720**

**Prodi/Jurusan : Manajemen**

Pada saat ini saya sedang menyusun skripsi saya yang berjudul: **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba”**.

Atas waktu kesediaan anda dalam mengisi kuesioner, saya (peneliti) mengucapkan banyak terima kasih.

### A. Identitas Responden

Berikan tanda centang pada jawaban yang sesuai keadaan

anda:

Nama :

Jenis Kelamin :

Perempuan :

Laki-laki :

Usia :

Bidang Pekerjaan :

### B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang pada salah satu alternative jawaban pada kolom yang tersedia untuk jawaban yang paling tepat menurut persepsi anda, berikut ini keterangan mengenai skor penelitian.

Alternatif Jawaban	Point
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1



### 1. Variable kualitas sumber daya manusia (X)

No	Pernyataan Indikator	Nilai Target				
		STS	TS	KS	S	SS
<b>Pengetahuan (knowledge)</b>						
1	Saya mengetahui tentang tugas dan tanggung jawab dalam pelayanan masyarakat					
2	Saya sering mencari informasi baru terkait dengan pekerjaan					
<b>Kemampuan (abilities)</b>						
3	Saya percaya diri dalam pelayanan masyarakat					
4	Saya mampu menangani situasi yang kompleks					
<b>Respon dan tanggapan</b>						
5	Saya merespon ketika melakukan proses pelayanan masyarakat					
6	Saya cepat menanggapi masyarakat yang ingin melakukan pelayanan					
<b>Inovatif</b>						
7	Saya senantiasa memiliki ide yang inovatif dalam mengatasi persoalan pelayanan masyarakat					
8	Saya senantiasa menerapkan ide inovatif dalam mengatasi persoalan pelayanan masyarakat					

## 2. Variable kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan Indikator	Nilai Target				
		STS	TS	KS	S	SS
<b>Kualitas kerja</b>						
1	Saya menghasilkan kualitas pekerjaan yang tinggi					
2	Saya sering memenuhi standar kualitas yang ditetapkan					
<b>Kuantitas</b>						
3	Saya menyelesaikan banyak tugas dalam satu hari kerja					
4	Saya sering mencapai atau melebihi target kuantitas pekerjaan yang ditetapkan					
<b>Ketepatan waktu</b>						
5	Saya sering menyelesaikan tugas tepat waktu					
6	Saya sering menemui kesulitan dalam menyelesaikan tugas – tugas yang sesuai dengan jadwal					
<b>Efektivitas</b>						
7	Saya merasa efektif terhadap hasil kerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkan					
8	Saya sering merasa bahwa hasil kerja saya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan kantor					

## LAMPIRAN 2 : TABULASI

## TABULASI DATA

## Kualitas Sumber Daya Manusia (X)

NO	KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA [X]								RATA-RATA
	X.1.1	X.1.2	X.2.1	X.2.2	X.3.1	X.3.2	X.4.1	X.4.2	
1	4	5	5	4	4	5	5	5	37
2	5	5	5	5	5	5	5	4	39
3	4	5	5	4	4	4	5	4	35
4	5	5	5	3	4	5	5	5	37
5	4	4	4	5	4	5	5	5	36
6	4	4	4	3	4	5	5	5	34
7	5	4	5	5	5	4	5	5	38
8	5	4	4	5	5	4	4	4	35
9	4	5	5	5	5	5	5	5	39
10	5	4	4	2	5	5	5	4	34
11	3	5	5	5	5	5	5	5	38
12	5	5	4	5	4	5	5	5	38
13	5	5	5	4	4	5	5	5	38
14	4	4	4	5	5	4	5	4	35
15	5	4	4	5	4	5	5	5	37
16	4	4	4	4	4	4	5	5	34
17	5	4	4	5	5	4	5	5	37
18	5	5	5	4	3	4	5	4	35
19	4	4	4	4	4	5	5	5	35
20	5	4	4	5	4	5	5	5	37
21	5	5	5	4	5	5	5	5	39
22	4	5	5	4	5	5	4	4	36
23	5	4	4	5	4	5	4	5	36
24	5	5	5	5	5	5	4	5	39
25	5	5	5	4	5	5	5	5	39
26	4	4	4	4	4	5	4	4	33
27	5	5	5	5	4	5	5	5	39
28	5	5	5	5	5	4	5	4	38
29	5	5	5	4	5	4	5	5	38
30	5	5	5	4	4	4	5	5	37
31	5	5	5	3	3	5	4	4	34
32	4	4	5	5	5	4	5	5	37
33	5	4	4	4	4	5	5	5	36
34	4	5	4	5	4	5	5	5	37
35	5	5	4	5	5	4	5	4	37
36	4	4	5	5	4	5	5	5	37
37	5	4	4	4	5	4	5	5	36
38	5	4	4	5	5	5	5	5	38
39	5	5	4	5	4	4	4	5	36
40	4	3	3	5	4	5	5	5	34

## Kinerja Pegawai (Y)

KINERJA PEGAWAI [Y]								RATA-RATA
Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	
4	5	4	5	4	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	5	4	4	4	5	4	34
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	4	5	5	5	39
4	4	5	5	5	4	5	5	37
4	4	5	5	5	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	5	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	4	5	4	5	5	5	38
4	4	4	5	5	4	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	5	5	5	4	5	5	5	39
4	4	5	4	5	5	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	5	4	4	34
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	5	4	5	4	5	5	5	38
4	4	4	4	5	5	5	4	35
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	5	4	5	35
5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	5	4	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	5	5	5	5	37
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	4	5	5	5	39

### Lampiran 3: Hasil Olah Data SPSS

#### Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

##### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	14	35.0	35.0	35.0
	Perempuan	26	65.0	65.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

##### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 >	14	35.0	35.0	35.0
	30-40	22	55.0	55.0	90.0
	45 <	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

#### 1. Analisis Regresi Linear Sederhana

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kualitas Sumber Daya Manusia <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 <sup>a</sup>	.145	.123	1.961

a. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.792	1	24.792	6.445	.015 <sup>b</sup>
	Residual	146.183	38	3.847		
	Total	170.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.724	6.802		3.047	.004
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.471	.186	.381	2.539	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**2. Hasil Olah Data Statistik Deskriptif****UJI STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL (X)****X.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	14	35.0	35.0	37.5
	5	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X.1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	18	45.0	45.0	47.5
	5	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



**X.2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	19	47.5	47.5	50.0
	5	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	3	7.5	7.5	10.0
	4	14	35.0	35.0	45.0
	5	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	20	50.0	50.0	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	35.0	35.0	35.0
	5	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X.4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	17.5	17.5	17.5
	5	33	82.5	82.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X.4.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	27.5	27.5	27.5
	5	29	72.5	72.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**UJI STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL (Y)****Y.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	13	32.5	32.5	32.5
	5	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y.1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	27.5	27.5	27.5
	5	29	72.5	72.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y.2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	13	32.5	32.5	32.5
	5	27	67.5	67.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

**Y.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	22.5	22.5	22.5
	5	31	77.5	77.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

**Y.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	37.5	37.5	37.5
	5	25	62.5	62.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

**Y.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	6	15.0	15.0	15.0
	5	34	85.0	85.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

**Y.4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	4	10.0	10.0	10.0
	5	36	90.0	90.0	100.0

Total	40	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

#### Y.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	10	25.0	25.0
	5	30	75.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji T

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.724	6.802		3.047	.004
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.471	.186	.381	2.539	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 <sup>a</sup>	.145	.123	1.961

a. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia







Y.2.2	Pearson Correlation	.777**	.741**	.521**	1	.393*	.180	.741**	.521**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.012	.267	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3.1	Pearson Correlation	.339*	.249	.660**	.393*	1	-.150	.249	.126	.497**
	Sig. (2-tailed)	.032	.121	.000	.012		.355	.121	.440	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3.2	Pearson Correlation	.454**	.532**	-.080	.180	-.150	1	.532**	.587**	.487**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.623	.267	.355		.000	.000	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4.1	Pearson Correlation	.888**	1.000**	.409**	.741**	.249	.532**	1	.768**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.121	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4.2	Pearson Correlation	.772**	.768**	.316*	.521**	.126	.587**	.768**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.047	.001	.440	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.938**	.922**	.644**	.808**	.497**	.487**	.922**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 5. Uji Reabilitas

### UJI RELIABILITAS X

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.736	8

### UJI RELIABILITAS Y

#### Case Processing Summary

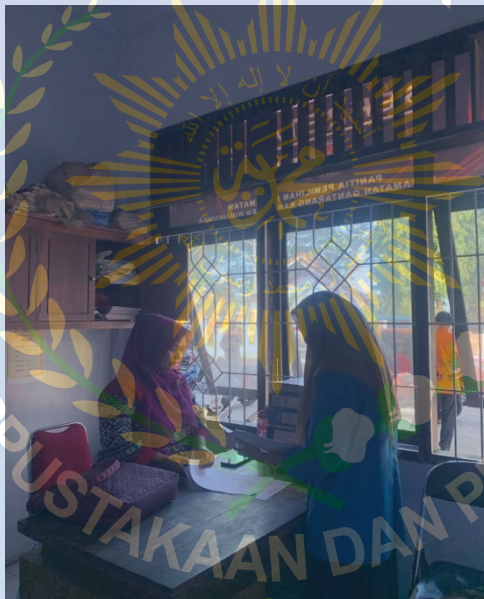
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.889	8

Lampiran 4: Dokumentasi



## Lampiran 5: Persetujuan



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448038  
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231

---

Nomor	: 21581/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Bulukumba
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4797/05/C.4-VIII/VIII/1445/2024 tanggal 14 Agustus 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: INA RAMADHANI
Nomor Pokok	: 105721104720
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Alt Alauddin No. 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

**" PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GANTARANG BULUKUMBA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 19 Agustus s.d 19 Oktober 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 14 Agustus 2024

**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 BULUKUMBA  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU**

Jl. Kenari No. 13 Telp. (0413) 84241 Fax. (0413) 85060 Bulukumba 92511

**SURAT IZIN PENELITIAN  
NOMOR : 492/DPMTSP/IP/VIII/2024**

Berdasarkan Surat Rekomendasi Teknis dari BAKESBANGPOL dengan Nomor 074/0515/Bakesbangpol/VIII/2024 tanggal 21 Agustus 2024, Perihal Rekomendasi Izin Penelitian maka yang tersebut dibawah ini :

Nama Lengkap : Ina Ramadhani  
 Nomor Pokok : 105721104720  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang : S1  
 Institusi : Universitas Muhammadiyah Makassar  
 Tempat/Tanggal Lahir : Gusunge / 2001-11-30  
 Alamat : Gusunge

Jenis Penelitian : Kuantitatif  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba

Lokasi Penelitian : Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba  
 Pendamping/Pembimbing : Dr.Muchriady muchran S.kom.,MM dan Andi Risfan Rizaldi SE.,MM

Instansi Penelitian : Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba  
 Lama Penelitian : tanggal 19 Agustus 2024 s/d 19 Oktober 2024

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami mengizinkan yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mematuhi semua Peraturan Perundang - Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat - istiadat yang berlaku pada masyarakat setempat;
2. Tidak mengganggu keamanan/ketertiban masyarakat setempat
3. Melaporkan hasil pelaksanaan penelitian/pengambilan data serta menyerahkan 1(satu) eksampul hasilnya kepada Bupati Bulukumba Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Bulukumba;
4. Surat izin ini akan dicabut atau dianggap tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut di atas, atau sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan kegiatan penelitian/pengumpulan data dimaksud belum selesai.

Dikeluarkan di : Bulukumba  
 Pada Tanggal : 21 Agustus 2024



Kepala DPMTSP  
 Drs. ASRAR A. AMIR  
 Pangkat : Pembina Utama Muda-IV/c  
 NIP : 19641008 199303 1 009



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN





**PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA  
KECAMATAN GANTARANG**

Jl. H. A. Sulthan Dg Raja Ponre Kode Pos 92561

**REKOMENDASI**

Nomor : 01 /GT-VIII/2024

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), Nomor : 492/DPMPTSP/VIII/2024 Tanggal 21 Agustus 2024 Perihal Izin Penelitian, maka dengan ini memberikan Rekomendasi Izin untuk melaksanakan Penelitian / Pengambilan data di wilayah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba Kepada :

Nama : Ina Ramadhani  
 Nomor Pokok : 105721104720  
 Program Studi : Manajemen  
 Institusi : Universitas Muhammadiyah Makassar  
 Alamat : Gusunge Kelurahan Jalanjang Kecamatan Gantarang  
 Judul : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba  
 Lamanya Penelitian : Tanggal 19 Agustus s/d 19 Oktober 2024.

Demikian rekomendasi ini di berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ponre, 22 Agustus 2024

CAMAT

**AHMAD YUSRI, S. Sos., M. Si**  
 Pangkat: Pembina  
 NIP. 19690307 200901 1 001





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 4797/05/C.4-VIII/VIII/1445/2024

14 August 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

10 Safar 1446

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 50/05/A.2-II/VIII/46/2024 tanggal 12 Agustus 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : INA RAMADHANI

No. Stambuk : 10572 1104720

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

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

**"PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GANTARANG BULUKUMBA"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 19 Agustus 2024 s/d 19 Oktober 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 اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Dr. Mu. Arief Muhsin, M.Pd.

NBM 1127761



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Nomor : 50/05/A.2-II/VIII/46/2024 Makassar, 12 Agustus 2024

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 : Ina Ramadhani

Stambuk : 105721104720

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gantarang Bulukumba

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.

Dekan,

**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
 NIDN: 051 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip

Lampiran 6: Turnitin

BAB I Ina Ramadhani 105721104720

ORIGINALITY REPORT

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

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet Source	2%
---	-----------------------------------	----

Exclude quotes  Off  
Exclude bibliography  Off  
Exclude matches

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
LULUS  
turnitin  
PT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

CS Dipindai dengan CamScanner

BAB II Ina Ramadhani 105721104720

ORIGINALITY REPORT

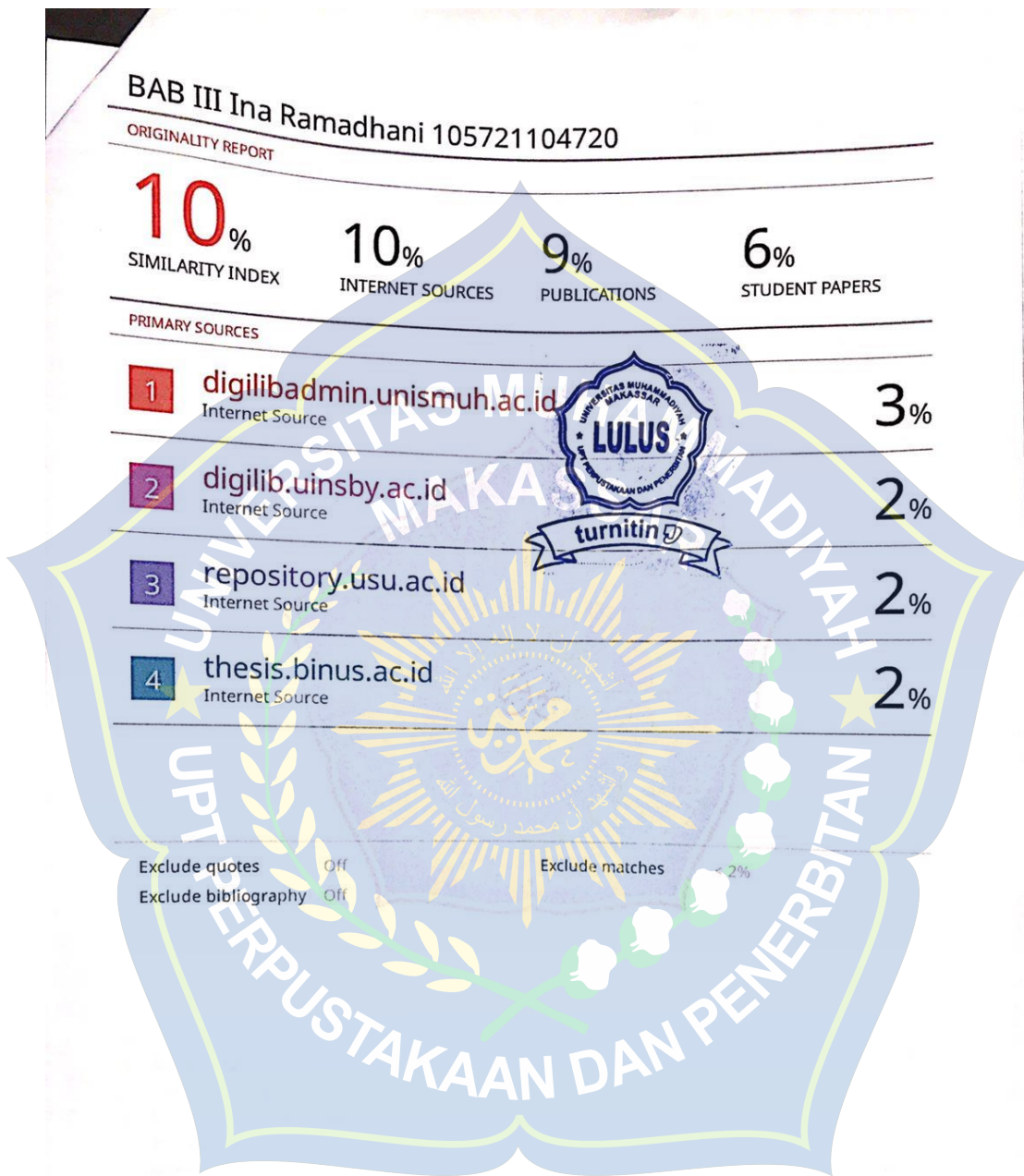
**12%** SIMILARITY INDEX  
**13%** INTERNET SOURCES  
**3%** PUBLICATIONS  
**3%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** [ekonomimanajemen.com](http://ekonomimanajemen.com)  
Internet Source 3%
- 2** [e-journal.upr.ac.id](http://e-journal.upr.ac.id)  
Internet Source 3%
- 3** [repository.binadarma.ac.id](http://repository.binadarma.ac.id)  
Internet Source 2%
- 4** [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)  
Internet Source 2%
- 5** [e-jurnal.nobel.ac.id](http://e-jurnal.nobel.ac.id)  
Internet Source 2%

Exclude quotes  Off  
Exclude bibliography  Off  
Exclude matches < 2%





BAB IV Ina Ramadhani 105721104720

ORIGINALITY REPORT

0%  
SIMILARITY INDEX

2%  
INTERNET SOURCES

0%  
PUBLICATIONS

0%  
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes Off  
Exclude bibliography Off





BAB V Ina Ramadhani 105721104720

ORIGINALITY REPORT

<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>text-id.123dok.com</b> Internet Source	<b>3%</b>
----------	--	-----------

Exclude quotes  Off  
Exclude bibliography  Off

Exclude matches  Off





**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 : Ina Ramadhani

Nim : 105721104720

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	2 %	10 %
2	Bab 2	12 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	0 %	10 %
5	Bab 5	3 %	10 %

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, 27 Desember 2024

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



N. S. Hum., M.I.P  
NIM: 964 591

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)

## Lampiran 7: Abstrak Data &amp; Validasi Data

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**  
 Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**ABSTRAK**

<b>NAMA MAHASISWA</b>	Ina Ramadhani		
<b>NIM</b>	105721104720		
<b>PROGRAM STUDI</b>	Manajemen		
<b>JUDUL SKRIPSI</b>	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gantarang Kabupaten Bulukumba		
<b>NAMA PEMBIMBING 1</b>	Dr. Muchriady Muchran, S.Kom, MM		
<b>NAMA PEMBIMBING 2</b>	Andi Risfan Rizaldi, S.E, MM		
<b>NAMA VALIDATOR</b>	M. Hidayat, S.E, MM		

No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1.	Abstrak	04 Desember 2024 06 Desember	1. Penulisan* *terlampir pada catatan dapat dilihat dengan cara, <i>open word</i> -> <i>review</i> -> <i>show markup</i>  memakai spasi 1 pada format abstrak	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

CS Dipindai dengan CamScanner



Made with Xodo PDF Reader and Editor



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**PENELITIAN KUANTITATIF**

<b>NAMA MAHASISWA</b>	<b>INA RAMADHANI</b>			
<b>NIM</b>	<b>105721104720</b>			
<b>PROGRAM STUDI</b>	<b>MANAJEMEN</b>			
<b>JUDUL SKRIPSI</b>	<b>PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GANFARANG KABUPATEN BULUKUMBA</b>			
<b>NAMA PEMBIMBING 1</b>	<b>Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., MM</b>			
<b>NAMA PEMBIMBING 2</b>	<b>Andi Risfan Rizaldi, S.E., MM</b>			
<b>NAMA VALIDATOR</b>	<b>Andi Nur Achsanuddin UA, S.E., M.Si</b>			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	03/12/2024	Lengkap	
2	Sumber data (data sekunder)	03/12/2024	Lengkap	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	03/12/2024	Lengkap	
4	Hasil Statistik deskriptif	03/12/2024	Lengkap	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	03/12/2024	Lengkap	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	03/12/2024	Lengkap	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	03/12/2024	Lengkap	
8	Hasil interpretasi data	03/12/2024	Lengkap	
9	Dokumentasi	03/12/2024	Lengkap	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

Dipindai dengan CamScanner

### BIOGRAFI PENULIS



**INA RAMADHANI.** Panggilan Ina lahir di Bulukumba pada tanggal 30 November 2001 dari Pasangan suami istri bapak Bachtiar dan Ibu Hasnirawati s.pd.I. Peneliti adalah anak pertama dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal Gusunge Kecamatan Gantarang Kelurahan Jalanjang Kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh pemneliti nyaitu SD Negeri 41 Matekko tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan ke jenjang AMP negeri 4 Bulukumba 2014 sampai dengan 2017, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah atas (SMA) pada MAN 2 Bulukumba dari tahun 2017 sampai dengan 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Blsnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.