

**SIGNIFIKANSI KEBERAGAMAN TENAGA KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**ERNOL
105721110820**

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

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

**SIGNIFIKANSI KEBERAGAMAN TENAGA KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ERNOL

NIM: 105721110820

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Kuatlah seperti Ayah dan sabarlah seperti Ibu”

_Ernol

“Berperoseslah dengan diam, kejutan lebih menarik daripada omong kosong”

_Ernol

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala atas Ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil Alamin,

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti,

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku tercinta :

SUARDI

HANASIA

Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR

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



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Signifikansi Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten
Gowa
Nama Mahasiswa : Ernol
No. Stambuk/NIM : 105721110820
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 16 November 2024 di Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Januari 2025

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Muhammad Ikram Idrus., M.S
NIDN: 0026125901

Dr. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, KR,S.E.,M.M
NIDN: 0906039301

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi
Manajemen

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

Nasrullah, S.E., MM
NBM: 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAHMAKASSAR**

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



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama: Ernol Nim: 105721110820, diterima dan diserahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0014/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 12 Jumadil Akhir 1446 H / 14 Desember 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 12 Jumadil Akhir 1446 H
14 Desember 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir H. Abd. Rakhim Nanda, ST,MT,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 (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Sitti Nurbaya, S.pd., M.M (.....)
2. Zalkha Soraya, S.E., M.M (.....)
3. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro (.....)
KR, S.E., M.M
4. Firman Syah, 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



**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 Mahasiswa : Ernol
Stambuk : 105721110820
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Signifikansi Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten
Gowa
Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 11 Januari 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Ernol

NIM: 105721110820

Diketahui Oleh:



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

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., M.M
NBM: 115 1132

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

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

Nama : Ernol
NIM : 105721110820
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:

Signifikansi Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa

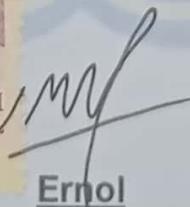
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihkan media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 11 Januari 2025

Yang Membuat Pernyataan,




Ernol

NIM: 105721110820

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambah-Nya. Shalawat serta 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 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar” terselesaikan dengan baik.

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 terimakasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Suardi dan Ibu Hanasia yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus yang selalu di langitkan. Terimakasih untuk saudaraku Fira Ayu Devianti, Amd.Ak 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 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 bantaun dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi – tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir H. Abd. Rakhim Nanda, ST,MT,IPU Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam`an, S.E.,M.M, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Muhammad Ikram Idrus., M.S selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, KR,SE.,M.M selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu Sitti Nurbaya, S.pd, M.M selaku Penasehat Akademik penulis yang senantiasa membantu, menasehati dan mengarahkan selama masa perkuliahan penulis.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Kepala Kantor Sekretariat Kabupaten Gowa beserta seluruh jajarannya, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dalam menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Makassar.

10. Kepada pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Gowa, penulis mengucapkan terimakasih atas kerja samanya dalam pengisian kuesioner dan penyampaian informasi mengenai hal-hal yang terkait penelitian penulis.
11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa penulis tulis satu persatu yang telah memberikan semangat dan dukungannya sehingga penulis dapat dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

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

Mudah – mudahan Skripsi 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, 16 Agustus 2024

Penulis

ABSTRAK

ERNOL. 2024. Signifikansi Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh : Muhammad Ikram Idrus dan M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui Signifikansi keberagaman tenaga kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kabupaten Gowa. Sampel ini diambil dari Kantor Sekretariat Kabupaten Gowa. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (angket), observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *skala likert*. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistic melalui aplikasi *Statistical for the Social Science* (SPSS) versi 25 mengenai signifikansi keberagaman tenaga kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kabupaten Gowa yang telah di bahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu keberagaman tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kabupaten Gowa.

Kata Kunci : *Keberagaman Tenaga Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

ERNOL. 2024. Significance of Workforce Diversity on Employee Performance at the Gowa Regency Secretariat Office. Thesis. Department of Management. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Muhammad Ikram Idrus and M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro.

This research is a type of quantitative research with the aim of determining the significance of workforce diversity on employee performance at the Gowa Regency Secretariat Office. This sample was taken from the Gowa Regency Secretariat Office. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires that are distributed and related to the problem being studied. Data collection techniques are carried out using questionnaires, observation and documentation. In this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this study uses the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical for the Social Science (SPSS) version 25 application regarding the significance of workforce diversity on employee performance at the Gowa Regency Secretariat Office which has been discussed in the previous chapter, the author draws an important conclusion that workforce diversity has a positive and significant effect on employee performance at the Gowa Regency Secretariat Office.

Keywords: Workforce Diversity, Employee Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN ORSINALITAS	vi
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori.....	5
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5

2. Keberagaman Tenaga Kerja	8
3. Kinerja Pegawai	13
B. Penelitian Terdahulu	15
C. Kerangka Pikir	20
D. Hipotesis	21
BAB III. METODE PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	22
C. Jenis Sumber Data	23
D. Pupulasi dan Sampel	23
E. Teknik Pengumpulan Data	23
F. Definisi Operasional Variabel	24
G. Metode Analisis Data	26
H. Uji Hipotesis	29
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	30
B. Hasil Penelitian	33
C. Pembahasan Hasil Penelitian	43
BAB V. PENUTUP	45
A. Kesimpulan	45
B. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	47



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	24
Tabel 3.2 Skala Likert.....	25
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	33
Table 4.2 Usia	34
Table 4.3 Lama Bekerja	35
Tabel 4.4 Variabel Keberagaman Tenaga Kerja	36
Tabel 4.5 Variabel Kinerja Pegawai.....	37
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel X.....	38
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Y.....	39
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	40
Tabel 4.10 Hasil Uji t	42
Tabel 4.11 Hasi Uji R.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat.....	32



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	50
Lampiran 2 Tabulasi	55
Lampiran 3 Hasil Uji Validasi.....	62
Lampiran 4 Dokumentasi Pembagian Kuesuoner.....	68
Lampiran 5 Surat Izin dan Balasan	69
Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiasi	73
Lampiran 7 Bebas Plagiasi Perbab.....	74



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting secara perorangan ataupun kelompok dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya instansi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap instansi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Apabila individu dalam instansi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka instansi tetap berjalan efektif (Ghonyah dan Masurip 2011). Memiliki pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua instansi ataupun organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri adalah keragaman tenaga kerja.

Dalam persaingan yang semakin kompetitif, organisasi harus menyadari pentingnya evaluasi kinerja dan organisasi harus melakukan serangkaian perbaikan sehingga organisasi tersebut mampu bersaing. Selain itu dalam persaingan suatu organisasi juga harus mempunyai kondisi organisasi kondusif, sehingga para pegawai yang bekerja di instansi dapat berupaya secara maksimal untuk mencapai misi dan tujuan organisasi.

Keberagaman adalah sebuah proses pengakuan perbedaan melalui tindakan (Saxena 2014). Keberagaman tenaga kerja adalah

karakteristik demografi yang digunakan sebagai acuan keberagaman tenaga kerja.

Menurut Saxena (2014), keberagaman tenaga kerja meliputi umur, kasta serta agama, jenis kelamin, bahasa, jabatan, perbedaan pendapat serta sikap dan wilayah geografis. Aspek keberagaman kerja adalah nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga karyawan mampu memahami nilai-nilai yang ada. Apabila keberagaman kerja berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula.

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance*, salah satu entrinya adalah hasil dari suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2006).

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti menemukan gambaran akan permasalahan yang terjadi pada keberagaman tenaga kerja. Adanya kendala komunikasi karena perbedaan usia, kelamin, dan pendapat, karena peneliti melihat adanya masalah yang terkait keberagaman tenaga kerja dan peneliti juga ingin mengetahui

seberapa berpengaruh keberagaman tenaga kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kabupaten Gowa.

Dari latar belakang, penulis tertarik mengangkat judul penelitian tentang **“Signifikansi Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa”**.

B. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah penelitian ini adalah:

Apakah Keberagaman Tenaga Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan memahami signifikansi Keberagaman Tenaga Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan terhadap pengembangan sumber daya manusia yang bermanfaat bagi instansi.

2. Praktis

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam hal memberikan Keberagaman Tenaga Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Kabupaten Gowa.
- b. Bagi penulis, sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama kuliah dan menambah wawasan keilmuan terkhusus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.
- c. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi untuk digunakan pada penelitian selanjutnya dengan judul yang sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Instansi harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi, kegiatan – kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut (Affandi dkk, 2021) manajemen sumber daya manusia ialah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama instansi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Affandi, dkk (2021) mengemukakan fungsi – fungsi sumber daya manusia, yaitu:

1. Staffing (Keanggotaan)

Fungsi manajemen SDM yang pertama adalah staffing atau keanggotaan. Staffing dalam fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang mengatur keanggotaan. Ada tiga kegiatan utama dari fungsi ini diantaranya adalah perencanaan, penarikan, dan seleksi.

2. Evaluasi Kinerja

Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi pastinya akan melaksanakan evaluasi kinerja dari SDM-nya. Sebuah manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk melakukan evaluasi kinerja dari SDM-nya. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini dapat meliputi penilaian dan evaluasi terkait kinerja yang diberikan selama periode tertentu.

3. Kompensasi

Fungsi manajemen SDM yang berikutnya adalah kompensasi. Fungsi ini nantinya akan berurusan dengan kompensasi atas kinerja yang telah diberikan oleh para SDM yang akan berkaitan dengan kepuasan serta keuntungan yang telah diterima oleh instansi. Kompensasi dapat meliputi gaji pokok, bonus, insentif, asuransi kesehatan, cuti, hingga dana pensiun.

4. Pelatihan dan pengembangan

Guna meningkatkan kualitas SDM, fungsi manajemen SDM yang penting adalah pelatihan dan pengembangan. Departemen SDM bertanggung jawab untuk membantu pihak manajer dalam membuat program-program pelatihan bagi tiap lapisan instansi agar menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas.

5. *Employee Relation*

Manajemen SDM merupakan manajemen yang berhubungan langsung dengan para SDM disemua lini. Bagi instansi yang memiliki serikat pekerja di dalamnya, fungsi manajemen SDM haruslah aktif dalam mengurus segala masalah dan negosiasi dan serikat pekerja.

6. *Personal Research*

Fungsi manajemen SDM yang berikutnya untuk melakukan analisis terhadap masalah individu dan instansi serta membuat perubahan yang sesuai. Manajemen SDM juga akan berfungsi sebagai pencari solusi dari masalah-masalah yang terjadi atau *personal research*.

7. Kesehatan Serta Keselamatan Kerja

Fungsi manajemen SDM yang terakhir adalah menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik di lingkungan instansi. Kesehatan dan keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap kredibilitas instansi.

2. Keberagaman Tenaga Kerja

a. Pengertian Keberagaman Tenaga Kerja

Keberagaman tenaga kerja (*workforce diversity*) berarti bahwa organisasi menjadi semakin heterogen dalam hal gender, usia, ras, dan etnik. Orang-orang berbeda dalam tidak hanya jenis kelamin, budaya, ras, sosial serta karakteristik psikologis tetapi juga dalam perspektif serta prasangka mereka. Keberagaman tenaga kerja adalah karakteristik demografi yang digunakan sebagai acuan keberagaman tenaga kerja. Keberagaman adalah sebuah proses pengakuan perbedaan melalui tindakan (Saxena 2014). Terdapat sejumlah karakteristik demografi yang memberi kontribusi terhadap keberagaman tenaga kerja seperti usia, jenis kelamin, kesukuan/etnis, pendidikan, bahasa, kondisi, orang dengan cacat fisik (Luthan 2005).

Menurut Hayes & Niemeier (2009), menyebut keragaman adalah perbedaan seseorang yang dipengaruhi oleh dimensi primer dan dimensi sekunder. Dimensi primer adalah dimensi yang dipengaruhi oleh usia, gender, kemampuan fisik, orientasi seksual, ras dan etnis. Sedangkan dimensi sekunder dipengaruhi oleh pendidikan, status keluarga, peran dan tingkat organisasi, agama, bahasa, pendapatan, lokasi geografis, dan lainnya.

b. Manfaat Keberagaman

Maisyura & Ameliany (2021), menguraikan beberapa manfaat yang mampu tercipta dari keragaman yang ada di dalam organisasi atau instansi diantaranya:

1. Memunculkan bakat, keterampilan dan pengalaman

Latar belakang kepribadian, pemikiran, pendidikan yang berbeda sama lain akan mampu memunculkan bakat, skill yang berbeda satu sama lain. Sehingga memberikan keuntungan bagi instansi dengan performan dan kepiawaian seluruh anggota organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan.

2. Menciptakan inovasi

Adanya keragaman di dalam sebuah organisasi atau instansi, dapat menciptakan inovasi atau ide-ide baru. Dengan latar belakang, pola kerja, serta pengalaman yang berbeda dapat mendorong terciptanya berbagai macam ide dan inovasi. Ide-ide yang dimiliki oleh para pekerja di dalam organisasi dapat diklaborasikan dengan pengalaman serta metode kerja yang efisien dari yang lainnya sehingga mampu menghadirkan sebuah inovasi yang berguna bagi organisasi atau instansi dalam menghadapi persaingan.

3. Keterampilan berbahasa asing

Apabila di dalam sebuah organisasi atau instansi memiliki tenaga kerja yang berasal dari negara lain dengan latar belakang budaya dan bahasa yang berbeda, apabila mampu beradaptasi dengan baik di dalam instansi maka akan mampu menciptakan keragaman bahasa dimana masing-masing anggota organisasi akan memiliki kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing yang didapatkan dari pekerja lainnya yang dapat membantu

bisnis dan instansi untuk terus berkembang ke skala internasional.

4. Menumbuhkan semangat kompetisi dari pegawai

Diversity yang terdapat dalam suatu organisasi atau pegawai juga dapat menumbuhkan dan memunculkan kemampuan lebih dari pegawai, pegawai pasti ingin dinilai lebih baik dari pegawai lainnya dari segi kinerja yang pegawai hasilkan. Hal ini merupakan sesuatu yang positif untuk membangun kompetisi dalam menghasilkan produktifitas terbaik bagi capaian tujuan organisasi atau instansi secara efektif dan efisien.

5. Meningkatkan produktifitas dan performan organisasi atau instansi

Manfaat lainnya dari keragaman juga mampu meningkatkan produktifitas dan performan organisasi atau instansi. Secara tidak langsung, instansi yang menghargai *deversity* atau keberagaman akan menjadikan pegawainya merasa diterima oleh lingkungan kerjanya, sehingga ini akan menjadi dorongan atau motivasi bagi para pekerja untuk menjadi lebih bertanggung jawab dan memberikan kemampuan terbaiknya sehingga akan meningkatkan produktivitas dan performan.

c. Pengelolaan Keragaman dalam Organisasi atau Instansi

Mengelola keragaman dalam organisasi atau instansi dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu secara individual atau strategi dan peran organisasi (Maisyura & Ameliany, 2021), yaitu:

1. Strategi Individual

Salah satu kunci pokok agar keragaman dapat dikendalikan terletak pada individu-individu yang ada dalam organisasi, setiap individu terlahir dan dibesarkan dengan keragamannya masing-masing. Hal ini perlu disadari oleh masing-masing individu melalui pengertian dan toleransi, agar pengertian dan toleransi ini dapat terwujud maka keterbukaan dalam berkomunikasi atas keragaman-keragaman yang ada sehingga tidak menimbulkan hal-hal yang mampu menciptakan konflik.

2. Peran organisasi

Tidak hanya cukup mengandalkan pengertian dan toleransi sebagai sikap individual dalam mengelola keragaman, organisasi juga perlu terlibat dalam pengelolaan keragaman tersebut, diantaranya dengan mengeluarkan regulasi yang adil juga kan memelihara hak-hak asasi pekerja sehingga merasa aman berada di lingkungan organisasi, bisa juga dilakukan dengan memberikan cuti hari raya dan hari keagamaan lain, cuti hamil, melahirkan, memberi reward dan lain-lain. Perusahaan juga bisa melakukan sosialisasi terus menerus mengenai pentingnya kesadaran, pengertian dan toleransi terhadap keragaman yang mereka miliki melalui pelatihan-pelatihan atau kegiatan yang mempertemukan keragaman yang ada dalam satu format kerjasama yang produktif.

d. Indikator Keragaman Tenaga Kerja

Menurut Ryanto dan Ranthy (2021) indikator keragaman tenaga kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan menghargai perbedaan usia

Menghargai perbedaan usia dalam lingkungan kerja tentunya akan meningkatkan output sebuah pekerjaan. Apabila antara pekerja yang satu dengan yang lain saling menghargai, tentunya tujuan dari sebuah perusahaan akan dapat dicapai dengan baik.

2. Gender

Gender merupakan serangkaian karakteristik yang terkait kepada dan membedakan maskulinitas dan feminitas. Karakteristik tersebut dapat mencakup jenis kelamin (laki-laki, perempuan, atau interseks), hal yang ditentukan berdasarkan jenis kelamin (struktur sosial seperti peran gender), atau identitas gender.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sangat dipengaruhi oleh lamanya seorang pegawai bekerja. Selain waktu, pola rotasi dan mutasi serta tanggung jawab juga mempengaruhi pengalaman kerja.

4. Pendapatan

Pendapatan antara suatu pegawai dengan pegawai lainnya tergantung dengan golongan dan masa kerja.

5. Pendidikan

Tingkat pendidikan seorang pegawai sangat menentukan perilaku seorang pegawai dan jabatan apa yang tepat sesuai tingkat pendidikannya, sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik.

6. Agama

Agama merupakan keyakinan oleh masing-masing setiap pegawai. Tentunya dengan saling menghargai perbedaan keyakinan akan menjadikan tujuan sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Moeheriono (2019) 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. Menurut Sutrisno (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Siagian (2018) kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Efektifitas dan efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Masing-masing pegawai mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dalam bekerja.

3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara instansi dan pegawainya.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Silaen (2021), mengemukakan 5 indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas kerja

Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

2. Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

4. Efektifitas

Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

B. Penelitian Terdahulu

★ Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta memnunjukkan orosinalitas dari penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dea, Naila dan Teguh (2023)	Pengaruh Workforce Diversity Terhadap Kinerja	X : Pengaruh Workforce Diversity	Analisis regresi linier berganda	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara

		Karyawan Di Perusahaan Industri Otomotif (Studi Pada PT XYZ)	Y : Kinerja Karyawan		keberagaman gender, usia, etnis, dan pendidikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara workforce diversity dan kinerja karyawan.
2.	Raysha dan Yayan (2023)	Pengaruh Keberagaman Demografis Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. XYZ	X : Keberagaman Demografis Tenaga Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis regresi sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberagaman demografis tenaga kerja memberikan pengaruh sebesar 29, 5% terhadap kinerja karyawan.
3.	Qoimatus Zahro (2023)	Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur	X : Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Y : Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan 1). Secara parsial (individu) kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2). Dimensi internal tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan 3). Secara parsial dimensi eksternal

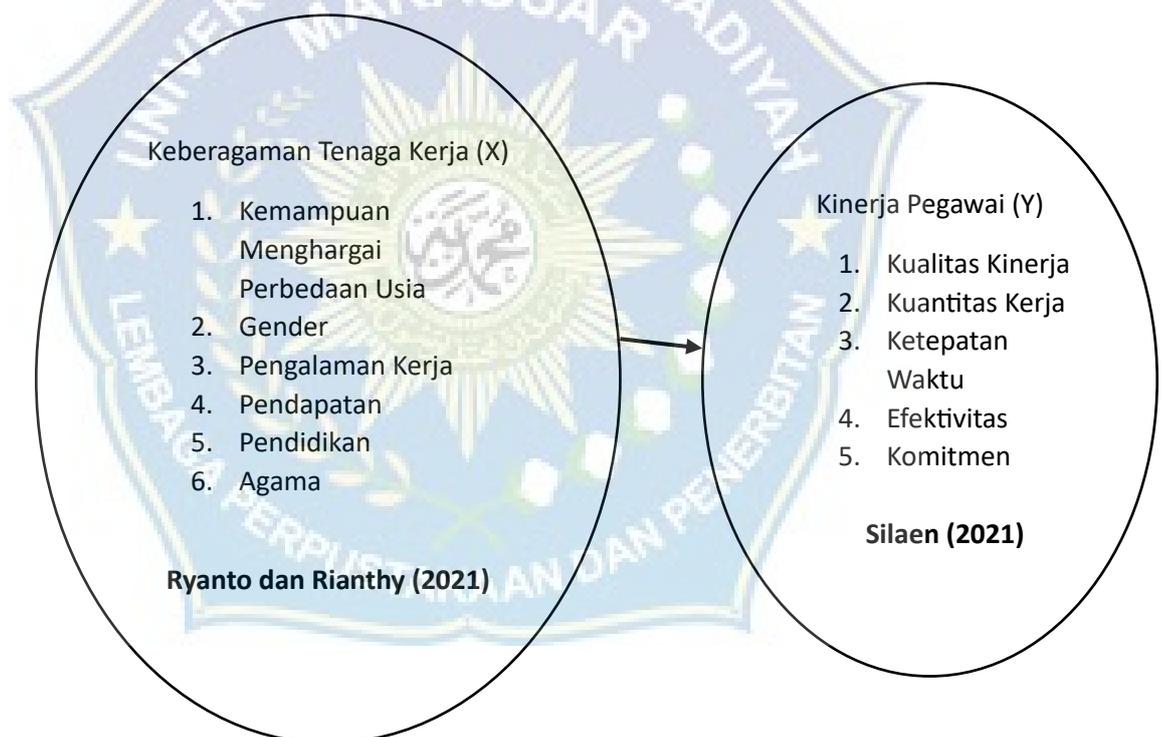
					berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4). Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan 5). Variabel independent (kepribadian, dimensi internal, dimensi eksternal dan kepemimpinan transformasional) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat.
4.	Agussalim, Delvianti dan Juslinar (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Diversity dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai	X1 : Motivasi Kerja X2 : Diversity X3 : Perilaku Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis linear berganda dan analisis determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Diversity berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Perilaku berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.
5.	Kusumaningrum dan Maria (2022)	Pengaruh Dimensi Keragaman Tenaga Kerja	X : Dimensi Keragaman Tenaga Kerja	Analisis deskriptif dan analisis regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan keragaman

		Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta)	Y : Kinerja Karyawan	linear berganda	tenaga kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, dimensi usia dan dimensi latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dimensi etnis berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, dimensi jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Yulianingsih dan Richie (2022)	Analisis Pengaruh Keagamaan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Cepat Saji di Kota Batam	X : Keberagaman Tenaga Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis purpose sampling dan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel signifikan terhadap kinerja karyawan di Restoran Cepat Saji di Kota Batam
7.	Suhendri (2020)	Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT.	X1 : Keberagaman Tenaga Kerja X2 : Lingkungan Kerja	Analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serentak, keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan

		Parkland World Indonesia Plant 2)	Y : Kinerja Karyawan		signifikkan terhadap kinerja karyawan.
8.	Shofi, Sumarni dan Sry (2020)	Pengaruh Pengelolaan Keberagaman SDM Terhadap Kinerja Karyawan Grand Hotel Jambi	X : Pengelolaan Keberagaman SDM Y : Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan keberagaman SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Hasmawati (2019)	Pengaruh Penerapan Diversity Management Terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada PTP Nusantara XIV Gula Takalar)	X : Penerapan Diversity Management Y : Kinerja Organisasi	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan pendidikan keragaman, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan parsial terhadap kinerja organisasi pada pabrik gula Takalar.
10.	Silsiani dan Anang (2018)	Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja (Universitas Kristen Petra Surabaya)	X : Keberagaman Tenaga Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis SEMPLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberagaman tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2019), kerangka konsep atau kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir merupakan gambaran tentang pola hubungan antara konsep atau variabel secara koheren yang merupakan gambaran yang utuh terhadap fokus penelitian. Berikut kerangka pikir yang digunakan penelitian ini yaitu Variabel bebas adalah Keberagaman Tenaga Kerja (X) sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah bahwa **Keberagaman Tenaga Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.**



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskripsi kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan pada saat sekarang dengan tidak menyimpang dari kondisi yang sesungguhnya atau berdasarkan fakta yang ada. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka serta analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data ini dilaksanakan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa yang berlokasi di Jl. Masjid Raya, Sungguminasa, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian untuk memperoleh data, penulis memperkirakan akan melakukan penelitian dua bulan yaitu dari bulan Mei sampai dengan bulan Juli tahun 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

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

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Sumber data primer dalam penelitian adalah berupa tanggapan atau pendapat dari para responden.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa sebanyak 80 pegawai.

2. Sampel

Jumlah sampel karyawan adalah menggunakan sampel jenuh yakni sebanyak 80 responden dari seluruh divisi/bagian dalam instansi.

E. Teknik Pengumpulan Data

teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah melalui kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran angket yang berisi pertanyaan untuk responden yang dijadikan sampel

dalam penelitian ini. Kuesioner berisi pertanyaan terbuka dan tertutup yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung dengan mengirim lewat media sosial kepada responden. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah menjelaskan secara singkat tentang variabel yang digunakan pada sebuah penelitian. Penelitian ini mengangkat variabel independen yaitu keberagaman tenaga kerja (X) dan variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Keberagaman Tenaga Kerja (X)	Mengacu pada organisasi yang menjadi lebih heterogen dengan campuran orang, dalam hal jenis kelamin, disabilitas, usia, ras, dan latar belakang pendidikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan menghargai perbedaan usia 2. Gender 3. Pengalaman kerja 4. Pendapatan 5. Pendidikan 6. Agama
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja

		pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.	3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen
--	--	---	---

2. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel akan menggunakan metode *skala likert*, yaitu melalui daftar pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur. Indikator *skala likert* adalah jawaban atau kuesioner yang diberikan bobot.

Menurut Sugiyono (2019), *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Melalui *skala likert*, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif.

Tabel 3.2

Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT NILAI
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis linear sederhana dan uji hipotesis. Data analisis menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

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 dalam penyajian data melalui tabel distribusi frekuensi, tabel histogram, mean dan skor deviasi.

2. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. Dalam pengujian instrument pengumpulan data, validitas dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dan dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor). Pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan

antara skor item dengan skor total item. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total). Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor, berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara item dengan skor faktor (penjumlahan dari beberapa faktor). Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya digunakan uji signifikansi valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Teknik pengujian SPSS sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Biavariate Pearson (Produk Momen Pearson) dan Corrected Item-Total Correclation. (Yunita, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Ada beberapa metode pengujian reliabilitas di antaranya metode tes ulang, formula Flanagan, Cronbach's Alpha, metode formula KR (Kuder-Richardson) – 20, KR – 21, dan metode Anova Hoyt. Metode yang sering digunakan dalam penelitian adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor dikotomi (0 dan 1) akan menghasilkan perhitungan yang setara dengan

menggunakan metode KR-20 dan Anova Hoyt. Reliabilitas berarti dapat dipercaya artinya, instrument dapat memberikan hasil yang tepat. Alat ukur instrument dikategorikan reliabel jika menunjukkan konstanta hasil pengukuran dan mempunyai ketepatan hasil pengukuran sehingga terbukti bahwa alat ukur itu benar-benar dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. (Yunita, 2018).

3. Analisis Regresi Sederhana

- a. Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya.

$$Y = a + bx + e$$

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b	= Koefisien Regresi
X	= Disiplin Kerja
e	= Residual atau Error

b. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh hubungan dua variabel tersebut dengan hasil yang sifatnya kuantitatif.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan

varian variabel dependen. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Artinya menjelaskan seberapa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

H. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis maka digunakan uji t. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 0,05$ dan pada derajat bebas : $n - k$.

Keterangan :

n = Jumlah observasi

k = Banyaknya variabel yang diteliti

Kriteria uji t adalah :

1. Menerima hipotesis utama bila t hitung lebih kecil dari t tabel.
2. Menerima hipotesis alternatif bila t hitung lebih besar dari t tabel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Singkat

Dalam khasanah sejarah nasional, nama Gowa sudah tidak asing lagi. Mulai abad ke-15, kerajaan Gowa merupakan kerajaan maritim yang besar pengaruhnya di perairan Nusantara. Bahkan dari kerajaan ini juga muncul nama pahlawan nasional yang bergelar ayam jantan dari timur, Sultan Hasanuddin, raja Gowa XVI yang berani melawan VOC Belanda pada tahun-tahun awal kolonialisasinya di Indonesia. Kerajaan Gowa memang akhirnya takluk kepada Belanda lewat perjanjian Bungaya. Namun meskipun sebagai kerajaan, Gowa tidak lagi berjaya, kerajaan ini mampu memberi warisan terbesarnya, yaitu pelabuhan Makassar. Pelabuhan yang kemudian berkembang menjadi Kota Makassar ini dapat disebut anak kandungnya, sedangkan kerajaan Gowa sendiri merupakan cikal bakal Kabupaten Gowa sekarang.

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

Terwujudnya masyarakat yang berkualitas, mandiri dan berdaya saing dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

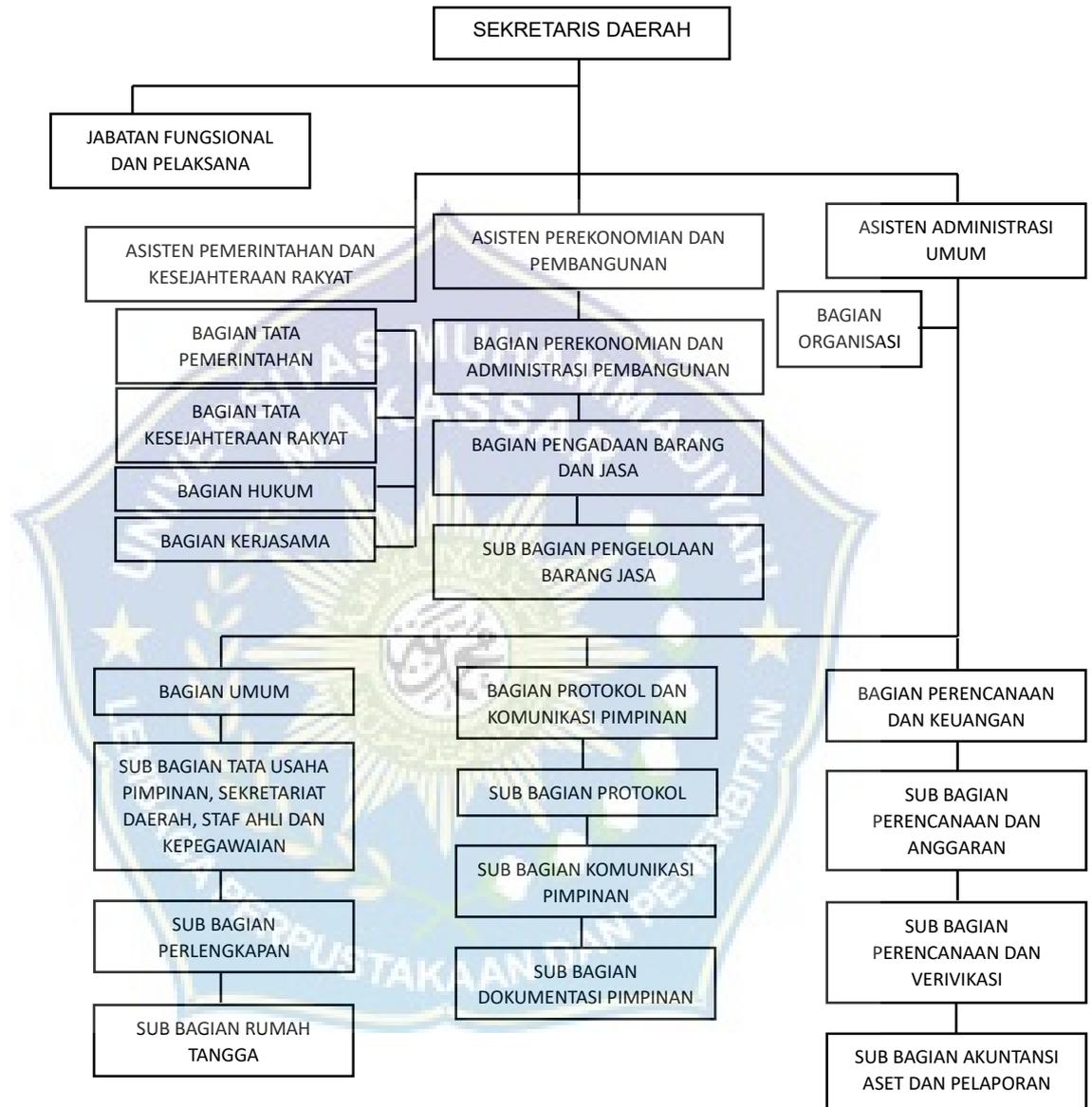
b. Misi

1. Meningkatnya kualitas sumber daya manusia berbasis pada hak-hak dasar kesetaraan gender, nilai budaya dan agama.
2. Meningkatkan perekonomian daerah berbasis pada potensi unggulan dan ekonomi kerakyatan.

3. Meningkatkan pembangunan infrastruktur berorientasi pada interkoneksi antar wilayah dan sektor.
4. Meningkatkan pengembangan wilayah kecamatan, desa dan kelurahan.
5. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih dan demokratis.



3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI SEKRETARIAT

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Adapun data yang diperoleh dari penelitian ini, dengan menyebar kuesioner di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang digunakan sebanyak 80 orang.

Berdasarkan kuesioner yang telah peneliti sebar dan diisi oleh responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Berikut ini dijelaskan dalam gambaran tabel mengenai karakteristik responden yaitu:

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	63	78.8%
Perempuan	17	21.2%
Total	80	100%

Sumber : Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui dari 80 pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki 63 orang dengan presentase 78.8%, dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan 17 orang dengan presentase 21.2%. Demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas laki-laki.

b. Usia

Tabel 4.2 Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20 – 25 Tahun	7	8.8%
25 – 30 Tahun	15	18.8%
30 – 35 Tahun	28	35%
35 – 40 Tahun	20	25%
40 – 50 Tahun	6	7.5%
>50 Tahun	4	5%
Total	80	100%

Sumber : Olahan SPSS 25

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa dari 80 responden berasal dari pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Gowa. Adapun responden yang berusia 20 – 25 tahun sebanyak 7 responden dengan presentase 8.8%, responden yang berusia 25 – 30 Tahun sebanyak 15 responden dengan presentase 18.8%, responden yang berusia 30 – 35 tahun sebanyak 28 responden dengan presentase 35%, responden yang berusia 35 – 40 tahun sebanyak 20 responden dengan presentase 25%, responden yang berusia 40 – 45 tahun sebanyak 6 responden dengan presentase 7.5%, responden yang berusia >50 tahun sebanyak 4 responden dengan presentase 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Gowa didominasi oleh pegawai yang berusia 30 – 35 tahun.

c. Lama Bekerja

Tabel 4.3 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1 – 5 Tahun	8	10%
5 – 10 Tahun	49	61.3%
10 – 15 Tahun	12	15%
15 – 20 Tahun	7	8.8%
>20 Tahun	4	5%
Total	80	100%

Sumber : Olahan SPSS 25

berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa dari 80 pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, jumlah responden yang bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 8 responden dengan presentase 10%, responden yang bekerja 5 – 10 tahun sebanyak 49 responden dengan presentase 61.3%, responden yang bekerja 10 – 15 tahun sebanyak 12 responden dengan 15% presentase, responden yang bekerja 15 – 20 tahun sebanyak 7 responden dengan presentase 5%, responden yang bekerja >20 tahun sebanyak 4 responden dengan presentase 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dominan dengan pegawai yang lama bekerja selama 5 – 10 tahun.

2. Analisis Deskriptif Penelitian Kuantitatif

Deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang dari analisis tersebut akan dibentuk kesimpulan.

Hasil analisis deskriptif penelitian kuantitatif ini diperoleh dari hasil sumber data interpretasi dari responden, selanjutnya hasil data tersebut disajikan penelitian secara sistematis sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif Variabel Keberagaman Tenaga Kerja (X)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, variabel Keberagaman Tenaga Kerja yang diukur dengan 12 pertanyaan yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Variabel Keberagaman Tenaga Kerja (X)

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
1	X.1.1	-	-	1	12	67	80	4,83
2	X.1.2	-	-	-	15	65	80	4,81
3	X.2.1	-	1	-	20	59	80	4,71
4	X.2.2	-	-	-	19	61	80	4,76
5	X.3.1	-	-	1	18	61	80	4,75
6	X.3.2	1	-	-	21	58	80	4,69
7	X.4.1	-	-	1	12	67	80	4,83
8	X.4.2	-	-	-	15	65	80	4,81
9	X.5.1	-	1	-	20	59	80	4,71
10	X.5.2	-	-	-	19	61	80	4,76
11	X.6.1	-	-	1	18	61	80	4,75
12	X.6.2	1	-	-	21	58	80	4,69

Berdasarkan tabel di atas tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator kemampuan menghargai perbedaan usia (X.1.1) dan pada indikator pendidikan (X.4.1) dengan memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 67 orang dan nilai rata-rata 4,83. Hal ini bermakna keberagaman tenaga kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.5 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
1	Y.1.1	-	-	-	17	63	80	4,79
2	Y.1.2	-	-	1	27	52	80	4,64
3	Y.2.1	-	-	1	15	64	80	4,79
4	Y.2.2	-	-	-	17	63	80	4,79
5	Y.3.1	-	-	1	27	52	80	4,64
6	Y.3.2	-	-	3	15	64	80	4,79
7	Y.4.1	-	-	-	17	63	80	4,79
8	Y.4.2	-	-	1	27	52	80	4,64
9	Y.5.1	-	-	1	15	64	80	4,79
10	Y.5.2	-	-	1	15	64	80	4,79

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator kualitas kerja (X.1.1) dengan memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 63 orang dan nilai rata-rata 4,79, indikator kuantitas kerja (X.2.1) dengan memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 64 orang dan nilai rata-rata 4,79, indikator ketepatan waktu (X.3.2) dengan memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 64 orang dan nilai rata-rata 4,79, indikator efektivitas (X.4.1) dengan memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 64 orang dan nilai rata-rata 4,79, indikator komitmen (X.5.1) dengan memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 64 orang dan nilai rata-rata 4,79. Hal ini bernakna kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen dapat mempengaruhi keberlangsungan keberhasilan kinerja pegawai.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengatasi sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlation) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > t tabel bernilai positif maka pertanyaan dikatakan valid.

1. Uji Validitas Variabel X

Tabel 4.6 Uji Validitas Variable X

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Status
Keberagaman Tenaga Kerja (X)	X.1.1	0,834	0,2199	VALID
	X.1.2	0,602	0,2199	VALID
	X.2.1	0,880	0,2199	VALID
	X.2.2	0,751	0,2199	VALID
	X.3.1	0,809	0,2199	VALID
	X.3.2	0,845	0,2199	VALID
	X.4.1	0,834	0,2199	VALID
	X.4.2	0,602	0,2199	VALID
	X.5.1	0,880	0,2199	VALID
	X.5.2	0,751	0,2199	VALID
	X.6.1	0,809	0,2199	VALID
	X.6.2	0,845	0,2199	VALID

Sumber : Olahan SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X.1.1 sebesar 0,834, X.1.2 sebesar 0,602, X.2.1 sebesar 0,880, X.2.2 sebesar 0,751, X.3.1 sebesar 0,809, X.3.2 sebesar 0,845, X.4.1 sebesar 0,834, X.4.2 sebesar 0,602, X.5.1 sebesar 0,880, X.5.2 sebesar 0,751, X.6.1 sebesar 0,809, X.6.2 sebesar 0,845. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,2199.

2. Uji Validitas Variabel Y

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Status
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1.1	0,626	0,2199	VALID
	Y.1.2	0,763	0,2199	VALID
	Y.2.1	0,828	0,2199	VALID
	Y.2.2	0,628	0,2199	VALID
	Y.3.1	0,763	0,2199	VALID
	Y.3.2	0,828	0,2199	VALID
	Y.4.1	0,628	0,2199	VALID
	Y.4.2	0,767	0,2199	VALID
	Y.5.1	0,828	0,2199	VALID
	Y.5.2	0,828	0,2199	VALID

Sumber : Olahan SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X.1.1 sebesar 0,626, indikator X.1.2 sebesar 0,763, indikator X.2.1 sebesar 0,828, indikator X.2.2 sebesar 0,626, indikator X.3.1 sebesar 0,763, indikator X.3.2 sebesar 0,828, indikator X.4.1 sebesar 0,626, indikator X.4.2 sebesar 0,763, indikator X.5.1 sebesar 0,828, indikator X.5.2 sebesar 0,828. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,2199.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS statistik 25 memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Crombach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) $\geq 0,06$.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Keberagaman Tenaga Kerja (X)	0,944	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai (Y)	0,913	Reliabel

Sumber : Olahan SPSS 25

Dari tabel 4.8 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan masing-masing variabel Keberagaman Tenaga Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrumen adalah reliabel.

c. Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menggunakan satu variabel independen sehingga disebut regresi linear sederhana. Hasil uji analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.103	1.678		4.234	.000
Keberagaman Tenaga Kerja	.706	.029	.939	24.108	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.9 hasil yang diperoleh dimasukkan ke dalam persamaan berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Nilai Kostanta
- b : Koefesien Regresi
- X : Keberagaman Tenaga Kerja
- e : Resudeual atau Error

Sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 7.103 + 0,706 X + e$$

Dimana :

- a. Berdasarkan hasil uji persamaan linear di atas maka diperoleh nilai costanta sebesar 7.103, artinya jika X (Keberagaman Tenaga Kerja) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (Kinerja Pegawai) tetap yaitu 7.103.
- b. Nilai koefisien regresi Keberagaman Tenaga Kerja sebesar 0,706 (positif) menunjukkan bahwa Keberagaman Tenaga Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada Keberagaman Tenaga Kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,706.

d. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Budi Setiawan (2016) Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel

terikatnya. Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependent. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.

$$T \text{ tabel} = (\alpha/2 : n - k - 1)$$

$$T \text{ tabel} = (0,05/2 : 80 - 1 - 1)$$

$$T \text{ tabel} = (0,025 : 78)$$

$$T \text{ tabel} = 1,99085$$

$$T \text{ tabel} = 1,990$$

Tabel 4.10 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.103	1.678		4.234	.000
Keberagaman Tenaga Kerja	.706	.029	.939	24.108	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, terlihat bahwa t hitung > t tabel ($24.108 > 1.99085$) dan nilai signifikansi untuk variabel Keberagaman Tenaga Kerja $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditetrima yang berarti Keberagaman Tenaga Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

b. Uji R² (Uji Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan varian variabel dependen. Secara sederhana koefisien determinasi

dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Berarti menjelaskan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen atau seberapa besar pengaruh variabel.

Tabel 4.11 Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.882	.880	1.177

a. Predictors: (Constant), Keberagaman Tenaga Kerja

Sumber : Olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengelolaan regresi sederhana diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,882 artinya bahwa variabel Keberagaman Tenaga Kerja mampu menjelaskan variasi dari variabel Kinerja Pegawai yaitu sebesar 88,2% dan sisanya 11,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Keberagaman tenaga kerja adalah karakteristik demografi yang digunakan sebagai acuan keberagaman tenaga kerja. Keberagaman adalah sebuah proses pengakuan perbedaan melalui tindakan (Saxena 2014). Terdapat sejumlah karakteristik demografi yang memberi kontribusi terhadap keberagaman tenaga kerja seperti usia, jenis kelamin, kesukuan/etnis, pendidikan, bahasa, kondisi, orang dengan cacat fisik (Luthan 2005).

Moeheriono (2019) 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.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa variabel keberagaman tenaga kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian dari hasil uji parsial (uji t), telah didapati bahwa keberagaman tenaga kerja memiliki pengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa yang diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($24.108 > 1.99085$) dengan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari nilai standar yaitu 0,05. Maka dapat diartikan bahwa berdasarkan uji t menunjukkan keberagaman tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Artinya ini menjelaskan bahwa semakin baik keberagaman tenaga yang mencakup kemampuan menghargai perbedaan usia, gender dan pengalaman kerja, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kusumaningrum dan Maria (2022) yang menyatakan bahwa keberagaman tenaga kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian ini didukung oleh Yulianingsih dan Richie (2022) yang menyatakan bahwa keberagaman tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa variabel X yaitu Keberagaman Tenaga Kerja dengan indikator kemampuan menghargai perbedaan usia, gender, pengalaman kerja, pendapatan, pendidikan, dan agama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Y yaitu Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika keberagaman tenaga kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

B. Saran

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, saran maupun masukan bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa mengenai kinerja pegawai pada instansi tersebut sudah cukup baik dan diharapkan instansi dapat mempertahankannya dengan cara tetap memperhatikan serta terus meningkatkan keberagaman tenaga kerja agar kedepannya instansi dapat terus berkembang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel lain di luar variabel yang telah diteliti agar

memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. A., Achmad Rozi, S. E., MM, C., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM Strategik*. Bintang Visitama.
- Agussalim, M, Delvianti, dan Rahayu, S.I.J. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Diversity, dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Ekasakti.
- Akbar, P.S., & Usman. 2008. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghonyah, Nunung dan Masurip. 2011. "peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, lingkungan Kerja dan Komitmen". Journal oof Bussiness and Managemen. Vol. 2. No. 2. 20011, Hal. 118 – 129.
- Hayes, D. K., & Niemeier, J. D. (2009). Human resources management in the hospitality industry. John Wiley & Sons.
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasmawati. 2019. Pengaruh Penerapan Diversity Management Terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada PTP Nusantara XIV Gula Takalar). Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. UIN Alauddin Makassar.
- Kusumaningrum dan Dini, B.M. 2022. Pengaruh Dimensi Keragaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta). Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta.
- Moehersono. 2019. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ramadhani, R, dan Firmansyah, Y. 2023. Pengaruh Keberagaman Demografis Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. XYZ. Politeknik Negeri Bandung.
- Saxena, Ankita. 2014. "Workforce Diversity: A Key to Improve Productivity". Journal of Elsevier. Pp 76-85
- Shofi, H, Sumarni, dan Sry, R. 2020. Pengaruh Pengelolaan Keberagaman SDM Terhadap Kinerja Karyawan Grand Hotel Jambi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Silaen, Novia, R. S, Reni, C, dkk. 2021. Kinerja Karyawan, (Edisi 1, Cetakan Pertama) Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Silsiani, H. M, dan Anang, K. 2018. Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja (Universitas Kristen Petra Surabaya). Universitas Negeri Surabaya.

- Sukarno, R.A.D, Latuconsina, N.A, dan Prasetio, T. 2023. Pengaruh Workforce Diversity Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Industri Otomotif (Studi Pada PT XYZ). Universitas Pembangunan Jaya.
- Sutrisno. E. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta
- Suhendri. 2020. Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Parkland World Indonesia Plant 2). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prima Graha.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.Cv:Bandung
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Mixed Methods*.Cetakan Keempat. Bandung: Alfabet.
- Sondang P. Siagian. 2018. MSDM, Bumi Aksara, Jakarta.
- Yulianingsih dan Riche. 2022. Analisis Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran Cepat Saji Di Kota Batam. Universitas Internasional Batam.
- Zahro, Qoimatus. 2023. Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur. Program Studi Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

**L
A
M
P
I
R
A
N**



LAMPIRAN 1 : KUESIONER**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH KEBERAGAMAN TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GOWA**

Kepada Yth,

Pegawai Kantor Sekretariat

Di Kabupaten Gowa

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ernol

Nim : 105721110820

Program Studi : Manajemen

Semester : 8 (delapan)

No Hp : 085240422282

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang Menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Sebelumnya saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Kabupaten Gowa”**.

Hormat Saya Peneliti,

Ernol

Identitas Responden

1. Nama:
2. Jenis Kelamin:
 - Pria
 - Wanita
3. Usia:
 - 20-25 Tahun
 - 25-30 Tahun
 - 30-35 Tahun
 - 35-40 Tahun
 - 40-50 Tahun
 - > 50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir:
 - SMA
 - D3
 - S1
 - S2
 - S3
5. Lama Bekerja:
 - 1-5 Tahun
 - 5-10 Tahun
 - 10-15 Tahun
 - 15-20 Tahun
 - > 20 Tahun

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (√) pada kotak alternative jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pikiran anda.

Keterangan Skor Penilaian:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

DAFTAR PERYATAAN**1. Variabel Keberagaman Tenaga Kerja (X1)**

No	Item Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
A.	Kemampuan Menghargai Perbedaan Usia					
1.	Instansi mendorong pegawai untuk bekerja dengan pegawai dari berbagai usia.					
2.	Perbedaan usia tidak menimbulkan konflik di tempat kerja.					
B.	Gender					
1.	Pegawai memberikan perlakuan yang adil kepada semua pegawai, baik pria maupun wanita					
2.	Para pegawai tidak didiskriminasi atas dasar jenis kelamin selama proses perekrutan dan memperkerjakan pegawai.					
C.	Pengalaman Kerja					
1.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja.					
2.	Lama waktu bekerja di instansi ini memudahkan saya dalam bekerja.					
D.	Pendapatan					
1.	Penghasilan yang saya miliki meningkat setiap tahunnya.					
2.	Penghasilan yang saya terima mampu mencukupi kebutuhan sehari hari.					
E.	Pendidikan					
1.	Saya tidak mengalami perasaan kurang percaya diri karena latar belakang pendidikan saya.					
2.	Perbedaan latar belakang pendidikan tidak menimbulkan konflik antar pegawai.					
F.	Agama					
1.	Saya bersedia menerima pendapat dari pegawai lain tanpa membedakan agamanya.					

2.	Saya menerima perilaku baik dari semua pegawai lain tanpa membedakan agamanya.				
----	--	--	--	--	--



2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
A.	Kualitas Kerja					
1.	Saya cermat dan meminimalkan kesalahan saat bekerja.					
2.	Saya memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan.					
B.	Kuantitas Kerja					
1.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan instansi.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik sekalipun tanpa pengawasan yang ekstra.					
C.	Ketepatan Waktu					
1.	Saya disiplin waktu dalam bekerja.					
2.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan.					
D.	Efektivitas					
1.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.					
2.	Saya bekerja sesuai dengan standar instansi dengan mutu hasil yang efektif.					
E.	Komitmen					
1.	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					
2.	Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang lain.					

42	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	54
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
49	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	54
50	3	5	2	4	3	1	3	5	2	4	3	1	36
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
53	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	54
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
57	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	56
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
60	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	52
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
66	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
67	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	58

6	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
7	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
16	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
22	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
23	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47

32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
42	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
50	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
53	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47

58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
60	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
66	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
67	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
68	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
69	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
72	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
73	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
74	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
75	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
76	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
77	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
78	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
79	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
80	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44

LAMPIRAN 3: HASIL UJI VALIDITAS

LAMPIRAN UJI VALIDITAS (X)

		Correlations												
		X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	X5.1	X5.2	X6.1	X6.2	X
X1.	Pearson Correlation	1	.418**	.630**	.619**	.626**	.685**	1.000**	.418**	.630**	.619**	.626**	.685**	.834**
1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.	Pearson Correlation	.418**	1	.405**	.484**	.365**	.335**	.418**	1.000**	.405**	.484**	.365**	.335**	.602**
2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.	Pearson Correlation	.630**	.405**	1	.585**	.679**	.775**	.630**	.405**	1.000**	.585**	.679**	.775**	.880**
1	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.	Pearson Correlation	.619**	.484**	.585**	1	.526**	.441**	.619**	.484**	.585**	1.000**	.526**	.441**	.751**
2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.	Pearson Correlation	.626**	.365**	.679**	.526**	1	.617**	.626**	.365**	.679**	.526**	1.000**	.617**	.809**
1	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.	Pearson Correlation	.685**	.335**	.775**	.441**	.617**	1	.685**	.335**	.775**	.441**	.617**	1.000**	.845**
2	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000

N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X4. Pearson Correlation	1.000**	.418**	.630**	.619**	.626**	.685**	1	.418**	.630**	.619**	.626**	.685**	.834**
1 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X4. Pearson Correlation	.418**	1.000**	.405**	.484**	.365**	.335**	.418**	1	.405**	.484**	.365**	.335**	.602**
2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000		.000	.000	.001	.002	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X5. Pearson Correlation	.630**	.405**	1.000**	.585**	.679**	.775**	.630**	.405**	1	.585**	.679**	.775**	.880**
1 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X5. Pearson Correlation	.619**	.484**	.585**	1.000**	.526**	.441**	.619**	.484**	.585**	1	.526**	.441**	.751**
2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X6. Pearson Correlation	.626**	.365**	.679**	.526**	1.000**	.617**	.626**	.365**	.679**	.526**	1	.617**	.809**
1 Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X6. Pearson Correlation	.685**	.335**	.775**	.441**	.617**	1.000**	.685**	.335**	.775**	.441**	.617**	1	.845**
2 Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X Pearson Correlation	.834**	.602**	.880**	.751**	.809**	.845**	.834**	.602**	.880**	.751**	.809**	.845**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

LAMPIRAN UJI VALIDITAS (Y)

		Correlations										
		Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2	Y5.1	Y5.2	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.232 [*]	.306 ^{**}	1.000 ^{**}	.232 [*]	.306 ^{**}	1.000 ^{**}	.232 [*]	.306 ^{**}	.306 ^{**}	.626 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.039	.006	.000	.039	.006	.000	.039	.006	.006	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y1.2	Pearson Correlation	.232 [*]	1	.441 ^{**}	.232 [*]	1.000 ^{**}	.441 ^{**}	.232 [*]	1.000 ^{**}	.441 ^{**}	.441 ^{**}	.763 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.039		.000	.039	.000	.000	.039	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2.1	Pearson Correlation	.306 ^{**}	.441 ^{**}	1	.306 ^{**}	.441 ^{**}	1.000 ^{**}	.306 ^{**}	.441 ^{**}	1.000 ^{**}	1.000 ^{**}	.828 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.006	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2.2	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.232 [*]	.306 ^{**}	1	.232 [*]	.306 ^{**}	1.000 ^{**}	.232 [*]	.306 ^{**}	.306 ^{**}	.626 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.006		.039	.006	.000	.039	.006	.006	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y3.1	Pearson Correlation	.232 [*]	1.000 ^{**}	.441 ^{**}	.232 [*]	1	.441 ^{**}	.232 [*]	1.000 ^{**}	.441 ^{**}	.441 ^{**}	.763 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.039	.000	.000	.039		.000	.039	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y3.2	Pearson Correlation	.306 ^{**}	.441 ^{**}	1.000 ^{**}	.306 ^{**}	.441 ^{**}	1	.306 ^{**}	.441 ^{**}	1.000 ^{**}	1.000 ^{**}	.828 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.006	.000		.006	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y4.1	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.232 [*]	.306 ^{**}	1.000 ^{**}	.232 [*]	.306 ^{**}	1	.232 [*]	.306 ^{**}	.306 ^{**}	.626 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.006	.000	.039	.006		.039	.006	.006	.000

	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y4.2	Pearson Correlation	.232*	1.000**	.441**	.232*	1.000**	.441**	.232*	1	.441**	.441**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.039	.000	.000	.039	.000	.000	.039		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y5.1	Pearson Correlation	.306**	.441**	1.000**	.306**	.441**	1.000**	.306**	.441**	1	1.000**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.006	.000	.000	.006	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y5.2	Pearson Correlation	.306**	.441**	1.000**	.306**	.441**	1.000**	.306**	.441**	1.000**	1	.828**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.006	.000	.000	.006	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y	Pearson Correlation	.626**	.763**	.828**	.626**	.763**	.828**	.626**	.763**	.828**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

LAMPIRAN UJI RELIABILITAS VARIABEL X**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	12

LAMPIRAN UJI RELIABILITAS VARIABEL Y**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	10

LAMPIRAN ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.103	1.678		4.234	.000
	Keberagaman Tenaga Kerja	.706	.029	.939	24.108	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.103	1.678		4.234	.000
	Keberagaman Tenaga Kerja	.706	.029	.939	24.108	.000

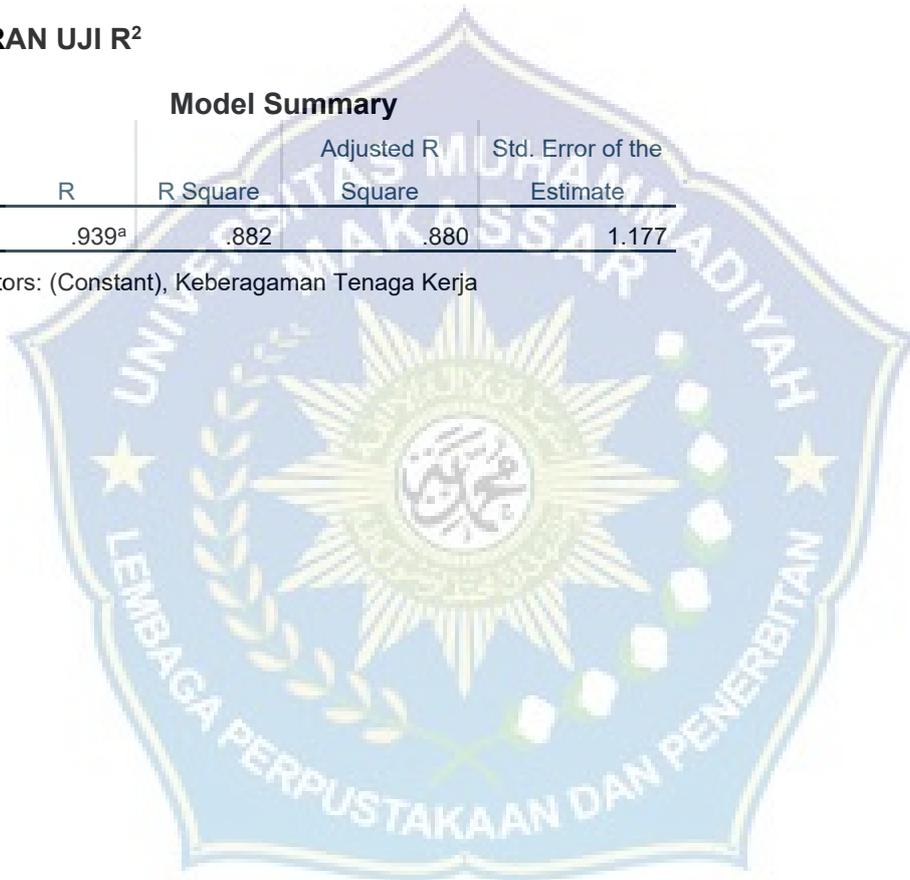
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN UJI R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.882	.880	1.177

a. Predictors: (Constant), Keberagaman Tenaga Kerja



LAMPIRAN 4: DOKUMENTASI PEMBAGIAN KUESIONER



LAMPIRAN 5: SURAT IZIN DAN BALASAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Nomor : 18/05/A.2-II/VII/46/2024 Makassar, 19 juli 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 : Ernol

Stambuk : 105721110820

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Signifikansi keberagaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor sekretariat kabupaten gowa

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

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

Dekan,

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

NPM: 051 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



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

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

Nomor : 13749/S.01/PTSP/2024 Kepada Yth.
 Lampiran : - Bupati Bantaeng
 Perihal : Izin penelitian

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4380/05/C.4-VIII/V/1445/2024 tanggal 29 Mei 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : ERNOL
 Nomor Pokok : 105721110820
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl. Sit Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

**" SIGNIFIKANSI KEBERAGAMAN TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
 CV. NILAM FERMAN CABANG BANTAENG "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **31 Mei s/d 31 Juli 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 29 Mei 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 GOWA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl Hos Cokrominoto No 1 Gedung Mall Pelayanan Publik Lt. 3 Sungguminasa Kab Gowa
 92111, Website dpmptsp.gowakab.go.id

Nomor : 503/837/DPM-PTSP/PENELITIAN/VII/2024
 Lampiran :
 Perihal : Surat Keterangan Penelitian

Kepada Yth,
 Kantor sekretariat kabupaten gowa
 di –
 Tempat

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor : 19842/S.01/PTSP/2024 tanggal 25 Juli 2024 tentang Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada saudara/I bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : **ERNOL**
 Tempat/ Tanggal Lahir : Bantaeng / 7 Agustus 2001
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Nomor Pokok : 105721110820
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Berong Kalukua

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

"Signifikansi keberagaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor sekretariat kabupaten gowa"

Selama : 26 Juli 2024 s/d 26 September 2024

Pengikut :

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan disungguminasa, pada tanggal : 29 Juli 2024

a.n. **BUPATI GOWA**
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL & PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KABUPATEN GOWA



TT ELEKTRONIK

H.INDRA SETIAWAN ABBAS,S.Sos,M.Si
 Nip. 19721026 199303 1 003

Tembusan Yth:

1. Bupati Gowa (sebagai laporan);
2. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar

Dokumen ini sebagai alat bukti yang sah yang diterbitkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gowa



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
SEKRETARIAT DAERAH

Jl. Masjid Raya No 30 Telp. 0411-861006 Fax. (0411) 862038-866440 Sungguminasa

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : H. ABDUL KARIM DANIA, SE, MM

Jabatan : Pembina Utama Muda/IV.c

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Ernol

Tempat /Tgl Lahir : Bantaeng / 07 Agustus 2001

Nomor Pokok : 105721110820

Universitas : Universitas Muhammadiyah Makassar

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Program Studi : Manajemen

Alamat : Borong Kalukua

Telah selesai melakukan penelitian mengenai "SIGNIFIKANSI KEBERAGAMAN TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GOWA"

Selama: 10 July s/d 10 Agustus 2024

Demikian Surat Izin Penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.



Sungguminasa, 09 Agustus 2024

SEKRETARIS DAERAH

H. ABDUL KARIM DANIA, SE, MM

Pangkat : Pembina Utama Muda/IV.c

NIP: 196412311996031012

LAMPIRAN 6: SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Ermol
Nim : 105721110820
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

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

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

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

Makassar, 03 Oktober 2024
Mengetahui
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nursyifa Sulim, M.I.P.
NBM. 964. 91

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881.593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

LAMPIRAN 7: BUKTI TES PLAGIASI PERBAB

bab I Ernol - 105721110820

ORIGINALITY REPORT

9%	9%	0%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	2%
2	core.ac.uk Internet Source	2%
3	eprints.unm.ac.id Internet Source	2%
4	ml.scribd.com Internet Source	2%
5	text-id.123dok.com Internet Source	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



bab II Ernol - 105721110820

ORIGINALITY REPORT

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

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uinmataram.ac.id Internet Source	2 %
2	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	1 %
3	www.scribd.com Internet Source	1 %
4	lib.ui.ac.id Internet Source	1 %
5	id.wikipedia.org Internet Source	1 %
6	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
7	issuu.com Internet Source	<1 %
8	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	<1 %
9	123dok.com Internet Source	<1 %

bab III Ernol - 105721110820

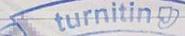
ORIGINALITY REPORT

10% SIMILARITY INDEX **9%** INTERNET SOURCES **8%** PUBLICATIONS **%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source **5%**
- 2** Daffa Thufail Ramadhan, Rahmaniya Dwi Astuti, Irwan Iftadi. "Uji Kelayakan Desain Kuesioner Budaya Keselamatan ECAST", **MATRIK**, 2021 Publication **2%**
- 3** repository.upi.edu Internet Source **2%**

Exclude quotes On Exclude matches < 2%
Exclude bibliography On



bab IV Ernol - 105721110820

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

3%

2

eprints.unm.ac.id

Internet Source

3%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



oab V Errol - 105721110820

ORIGINALITY REPORT

3%
SIMILARITY INDEX

3%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 [pt.scribd.com](https://www.pt.scribd.com)
Internet Source



3%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches On



BIOGRAFI PENULIS



ERNOL, panggilan Ernol lahir di Bantaeng pada tanggal 7 Agustus 2001 dari pasangan suami istri Bapak Suardi dan Ibu Hanasia. Peneliti adalah anak ke dua dari dua bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jalan Sultan Alauddin Bumi Permata Hijau (BPH) Kecamatan Rappocini Kota Makassar Sulawesi Selatan. Penulis mengenyam pendidikan di SD Inpres Pa'jukukang pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan ke jenjang SMP Negeri 1 Pa'jukukang pada tahun 2017, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah atas (SMA) pada SMA Negeri 3 Bantaeng pada tahun 2017 sampai dengan 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.

