

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR KECAMATAN ALLA  
KABUPATEN ENREKANG**

**SKRIPSI**



**IRFAYANTI BUDI  
105721134520**

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

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR KECAMATAN ALLA'  
KABUPATEN ENREKANG**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**IRFAYANTI BUDI  
NIM:105721134520**

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

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

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah.  
Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya  
bersama kesulitan ada kemudahan.”  
(QS. Al-Insyirah: 5-6)**

**“Tidak ada jalan pintas menuju keberhasilan. Buanglah semua keluh  
kesahmu. Melangkahlah lebih tinggi”  
(Treasure)**

### **PERSEMBAHAN**

**Puji syukur kepada Allah SWT 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 yaitu bapak Budi dan ibu Ratna yang  
selalu memberikan motivasi dan doa-doa yang baik serta Kasih  
sayang yang tidak terhingga kepada anak-anaknya.  
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 Telp.(0411)8669712 Makassar



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang

Nama Mahasiswa : Ifayanti Budi  
NIM : 105721134520  
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 16 November 2024 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Desember 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M  
NIDN: 0921077601

Pembimbing II

Sitti Marhumi, S.E., M.M  
NIDN: 0901126906

Mengetahui,

Ketua Program Studi  
Manajemen,

Nasrullah, SE, M.M  
NBM: 1151 132



Dr. Andi Jam'an, SE, M.Si  
NBM: 661 507



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

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : Irfayanti Budi, Nim : 105721134520, diterima dan disahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0014/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 13 Jumadil Akhir 1446 H / 14 Desember 2024. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 18 Jumadil Akhir 1446 H  
20 Desember 2024 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. Abd. Rakhim Nanda, St. Mt.I.P.U  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, SE., M. ACC  
(WD I 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, SE., M.Si  
NBM: 661 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irfayanti Budi  
Stambuk : 105721134520  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya manusia Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang

Dengan ini menyatakan bahwa :

*Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.*

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

Makassar, 20 Desember 2024

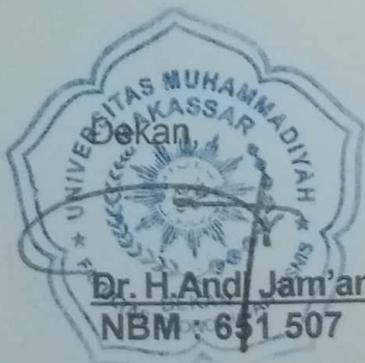
Yang membuat Pernyataan,



Irfayanti Budi  
NIM : 105721134520

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen



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

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

**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Irfayanti Budi  
NIM : 105721134520  
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 Pengembangan Sumber daya manusia Terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih 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, 20 Desember 2024

Yang membuat Pernyataan,



**Irfayanti Budi**  
**NIM : 105721134520**

## ABSTRAK

**IRFAYANTI BUDI. 2024. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh: Sitti Nurbaya dan Sitti Marhumi.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya manusia terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang sebanyak 38 orang. Teknik pengambilan data sampel menggunakan Teknik jenuh. 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 dan penelitian data menggunakan perhitungan statistic melalui aplikasi Statistical for the Social Science (SPSS) versi 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang. Hal ini di buktikan oleh uji analisis regresi sederhana diperoleh hasil uji t pengembangan sumber daya manusia dengan perolehan  $t_{hitung} = 2.524 > t_{tabel} = 2.028$ . Selain itu ditemukan bahwa nilai signifikan dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah  $0.016 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima.

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

## **ABSTRACT**

**IRFAYANTI BUDI. 2024. *The Effect of Human Resource Development on Employee Performance at the Alla District Office, Enrekang Regency. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by: Sitti Nurbaya and Sitti Marhumi.***

The purpose of this study is to find out the Influence of Human Resource Development on Employee Performance at the Alla District office, Enrekang Regency. The population of this study is all employees of the Alla District office, Enrekang Regency as many as 38 people. The sample data collection technique uses a saturated sampling technique. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires that are shared and related to the problem being studied. Data collection techniques are carried out by questionnaires (questionnaires), observations and documentation. In this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instruments used in this study used the Likert Scale method and data research using statistical calculations through the Statistical for the Social Science (SPSS) version 25 application. Based on the results of the study, it was shown that there was a positive and significant influence of Human Resource Development on Employee Performance at the Alla District Office, Enrekang Regency. This is proven by a simple regression analysis test obtained by the results of the human resource development  $t$  test with the acquisition of  $t_{count} = 2.524 > t_{table} = 2.028$ . In addition, it was found that the significant value of human resource development on employee performance was  $0.016 < 0.05$ . So it can be concluded that  $H_a$  was accepted.

**Keywords:** Human Resource Development, Employee Performance

## 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang ” 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 Budi dan Ibu Ratna yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus yang selalu di langitkan. Terimakasih untuk saudara – saudaraku Irfan Budi, Ahmad Ifsan, Afifa Zhiqrah dan Zahwa Aqilah 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 bantuan 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.Si, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd.,M.M selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sitti Marhumi, S.E., M.M selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu Agusdiwana Suarni, S.E.,M.ACC selaku Penasehat Akademik penulis yang senantiasa membantu, menasehati dan mengarahkan selama masa perkuliahan penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen 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 Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang 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 Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang, penulis mengucapkan terimakasih atas kerja samanya dalam pengisian kuesioner dan penyampaian informasi mengenai hal-hal yang terkait penelitian.
11. Kepada sahabat-sahabatku, Putri Afiqa Nur, Nuraini, Sunarti, Rinaya Citra Aulia dan Haslinda. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup dan kebersamai penulis dari masa studi hingga penyusunan skripsi. Serta, selalu mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat agar tidak pantang menyerah.
12. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa penulis tulis satu persatu yang telah memberikan semangat dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

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

Mudah – mudahan Skripsi sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiquil Khairat, Wassalamu`alaikum Wr.Wb

Makassar, 01 Agustus 2024

**Penulis**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>5</b>
A. Tinjauan Teori.....	5
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
a. Pengertian MSDM .....	5
b. Fungsi MSDM.....	6
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	6
a. Pengertian Pengembangan SDM.....	6
b. Jenis Pengembangan SDM.....	8
c. Metode Pengembangan SDM .....	9
d. Indikator-indikator Pengembangan SDM .....	10
e. Tujuan Pengembangan SDM .....	11
3. Kinerja Pegawai .....	13
a. Pengertian Kinerja Pegawai .....	13
b. Indikator Kinerja Pegawai.....	16
B. Tinjauan Empiris.....	17
C. Kerangka Pikir.....	27
D. Hipotesis .....	28

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian .....	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	29
C. Jenis dan Sumber Data .....	29
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Definisi Operasional Variabel.....	31
G. Metode Analisis Data.....	33
H. Uji Hipotesis.....	36
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
A. Gambaran Objek Penelitian.....	37
1. Profit Singkat .....	37
2. Visi dan Misi.....	38
3. Struktur organisasi.....	39
B. Penyajian Data Hasil Penelitian.....	41
1. Karakteristik Responden.....	41
2. Distribusi Jawaban Responden .....	44
C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan).....	47
1. Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	47
2. Hasil Uji Validitas Data.....	48
a. Hasil Uji validitas.....	48
b. Hasil Uji Reliabilitas .....	50
c. Uji Regresi Linear Sederhana.....	50
D. Pengujian Hipotesis .....	52
1. Uji Parsial (t) .....	52
2. Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	53
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
F. Keterbatasan Penelitian.....	56
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>57</b>
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>59</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 3. 2 Skala Likert .....	33
Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian .....	41
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Menurut Usia .....	42
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	43
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Menurut Lama Bekerja .....	44
Tabel 4.6 Disribusi Jawaban Responden Mengenai Pengembangan SDM .....	45
Tabel 4.7 Disribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai.....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas .....	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	51
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Alla .....	39



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran Tabulasi Data.....	68
Lampiran Hasil Olah Data SPSS.....	70
Lampiran Surat Penelitian dan Balasan Surat Penelitian.....	82
Lampiran Dokumentasi Pembagian Kuesioner .....	84
Lampiran Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Alla .....	85
Lampiran Nilai t Tabel.....	86
Lampiran Nilai R Tabel .....	87



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Berbagai bentuk yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana meningkatkan kemampuan pegawai dengan profesionalisme dan kompetensi kerja. Selain itu sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam membangun sebuah organisasi karena yang mengatur segala urusan adalah pegawai itu sendiri serta didukung dengan fasilitas yang memadai.

Peranan sumber daya manusia sangatlah penting dalam organisasi karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan organisasi. Dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal, khususnya tenaga kerja yang dimiliki untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang organisasi harus lebih kompetitif.

Menurut Chris Rowley (2012:88), pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kinerja kerja. Ini juga melibatkan pengembangan kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen personal, dan manajemen modal manusia dengan tujuan meningkatkan produktivitas di

tempat kerja. (Latief Dkk, 2019; Prayudi, 2018). Di sisi lain, menurut Singodimedjo dan Sutrisno (2016:61), pengertian pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Ini biasanya terkait dengan peningkatan kapasitas intelektual atau emosional, yang diperlukan untuk memprioritaskan kinerja kerja yang lebih baik.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai setiap usaha dari manajemen untuk menambah keahlian kerja tiap sumber daya manusia sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Mengingat pentingnya peran pemerintah kecamatan dan keinginan warga untuk pelayanan publik yang lebih baik, pemerintah kecamatan memiliki peran penting di setiap daerah. Oleh karena itu, pemerintah kecamatan harus memiliki kapasitas dan kemampuan yang memadai untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting karena akan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017:9).

Kenyataan yang terjadi di Kantor Kecamatan Alla' Kabupaten Enrekang adalah rendahnya kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kehadiran pegawai masih tergolong rendah yang ditandai masih banyak pegawai yang absen, pelayanan pembuatan kartu tanda penduduk (KTP) yang seharusnya dapat diselesaikan dalam tiga hari menjadi satu minggu.

Dari beberapa masalah di atas disebabkan oleh tingkat kerja sama yang rendah, yang ditunjukkan oleh kurangnya komunikasi dan banyaknya pegawai yang tidak fokus pada tugasnya. Selain itu, tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh banyaknya pegawai yang terlambat masuk ke kantor dan banyaknya aturan kantor yang belum diterapkan.

Hal tersebut menjadikan peranan dan fungsi pegawai semakin dipertanyakan dan diragukan tingkat profesionalnya, berbagai keluhan masyarakat terhadap rendahnya kinerja dan pengembangan SDM serta mungkin masih banyak lagi kebiasaan atau hal-hal negatif dari pegawai yang membuat masyarakat memiliki persepsi negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alla' Kabupaten Enrekang"**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah: "Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Alla' kabupaten Enrekang?"

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah : “ Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Alla’ Kabupaten Enrekang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, yang diuraikan sebagai berikut.

#### **1. Manfaat Teoritis**

penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengembangan sumber daya manusia dapat memengaruhi kinerja pegawai, serta diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti, Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terhadap hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja di kantor kecamatan.
- b. Bagi pemerintah kecamatan, hasil peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pemerintah kecamatan guna meningkatkan pengembangan sumber daya manusia yang baik ditandai dengan kepuasan masyarakat.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah (MSDM) adalah bagian dari ilmu manajemen yang berarti usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana diharapkan. Terlepas dari kualitas sumber daya manusia, organisasi tidak selalu maju sebaliknya, banyak organisasi hancur dan gagal karena tidak dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi, menurut Mangkunegara (2013:2). Pada hakikatnya, MSDM adalah gerakan yang mengakui pentingnya elemen manusia sebagai sumber daya yang sangat potensial dan dominan dalam setiap organisasi. Akibatnya, MSDM mencakup semua proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang berkaitan dengan pengadaan, seleksi, penempatan, dan kompensasi.

Manajemen sumber daya manusia, menurut Stoner dan Nabila (2013:57), adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk

menyediakan suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk posisi dan jabatan yang tepat saat organisasi membutuhkannya.

Menurut setiap sumber daya manusia, manajemen telah berkembang menjadi bidang yang semakin profesional untuk mengembangkan kualitas yang dimiliki tersebut dalam berbagai bidang aplikasi. Aplikasi bidang kerja ini diharapkan berdasarkan implementasi manajemen operasional, manajemen puncak, yang tidak terlepas dari kualitas yang dimiliki untuk meningkatkan pengembangan karir dan komitmen.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Stoner J. (2013:219), manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki fungsi dalam operasional organisasi yaitu:

1. Fungsi pengadaan sumber daya manusia (SDM), yang dimulai dari perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi hingga penempatan sumber daya manusia.
2. Fungsi pengembangan sumber daya manusia (SDM), melalui prosedur Pendidikan dan pelatihan hingga pengembangan karir.
3. Fungsi pemeliharaan sumber daya manusia (SDM), yang mencakup kompensasi, integrasi, perburuhan, promosi, mutasi, demosi dan PHK.

## 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Seberapa baik atau buruk anggota organisasi berkembang sangat bergantung pada efisiensi organisasi itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia atau *human resources*

*development* (HRD) adalah proses meningkatkan kualitas atau kemampuan manusia untuk mencapai tujuan Pembangunan bangsa melalui peningkatan kualitas manusia.

Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa pengembangan SDM berfokus pada pembentukan organisasi pembelajaran, di mana organisasi mengelola pengetahuan secara sistematis. Kegiatan pengembangan SDM diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Chris Rowley (2012:88) menggambarkan pengembangan sumber daya manusia sebagai proses meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja serta kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen pengetahuan, dan manajemen kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja. Namun, menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:61), pengembangan (*development*) sumber daya manusia secara definisi berarti menyiapkan orang untuk memikul tugas yang lebih besar di suatu perusahaan. Ini biasanya dikaitkan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kontribusi sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan organisasi belajar dan pengembangan lingkungan. Organisasi belajar berarti suatu organisasi di mana anggota-anggotanya dapat secara konsisten meningkatkan kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang

optimal. Dengan kata lain, organisasi belajar adalah suatu organisasi yang tidak hanya mampu menyesuaikan diri dan peka terhadap lingkungan luarnya, tetapi juga kuat dalam integrasi internalnya. kompetensi, wawasan, dan keinginan yang konsisten memiliki kecenderungan untuk menyesuaikan diri dan peka terhadap lingkungannya. Organisasi yang memiliki tim yang produktif dan berkualitas tinggi adalah kekuatan integrasi internalnya. Namun, untuk menghadapi perubahan, organisasi harus melakukan perubahan dan inovasi sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

b. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (pendidikan dan latihan) diperlukan bagi setiap Desa karena akan menguntungkan instansi, pegawai, dan masyarakat. Program pengembangan harus ditetapkan terlebih dahulu untuk memastikan hasil yang baik dengan biaya yang rendah.

Semua pegawai atau anggota organisasi harus diinformasikan secara terbuka tentang program pengembangan sumber daya manusia, termasuk sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berfokus pada meningkatkan efektivitas dan

efisiensi kerja pegawai pada jabatannya. Pengembangan terbagi menjadi dua kategori, yaitu

1. Pengembangan informal adalah ketika seorang pegawai melatih dan mengembangkan dirinya sendiri dengan mempelajari literatur yang berkaitan dengan pekerjaannya atau jabatannya. Ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan kemampuannya. Hal ini menguntungkan organisasi dan perusahaan karena pegawai menjadi lebih produktif dan lebih efisien.
2. Pengembangan formal adalah pegawai yang ditugaskan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan oleh instansi maupun oleh lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan karena tuntutan pekerjaan saat ini atau masa depan, baik yang berkaitan dengan karier atau nonkarier.

c. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode Pendidikan (*Education Method*) adalah proses dan pelatihan menunjukkan perubahan tingkah laku yang diharapkan Ketika dilihat Kembali. Ini menunjukkan bahwa tujuan sebenarnya dari pendidikan adalah untuk mengubah cara pegawai bekerja. Tujuan pendidikan menciptakan tingkah laku baru, atau hasil perubahan. Pada dasarnya, tujuan pendidikan ialah uraian tentang pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan diajarkan dalam jangka waktu tertentu.

Pendidikan berarti meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman tentang seluruh lingkungan kerja. Ini juga berarti meningkatkan kemampuan berpikir pegawai.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana proses pembelajaran sehingga peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Selanjutnya, pendidikan berfungsi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dengan membangun kemampuan dan watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Tujuan pendidikan adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik menjadi individu yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

d. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016), indikator pengembangan SDM adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja Pegawai

Apabila prestasi kerja atau produktivitas pegawai meningkat setelah mengikuti pengembangan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, ini menunjukkan bahwa teknik pengembangan yang digunakan kurang efektif dan memerlukan perbaikan.

## 2. Kedisiplinan Pegawai

Jika kedisiplinan pegawai meningkat setelah mengikuti pengembangan, itu menunjukkan bahwa metode pengembangan digunakan dengan baik. Sebaliknya, jika kedisiplinan pegawai menurun, menunjukkan bahwa metode pengembangan digunakan dengan buruk.

## 3. Absensi Pegawai

Jika absensi pegawai menurun setelah pengembangan, menunjukkan bahwa metode pengembangan digunakan dengan baik. Jika absensi pegawai tetap ada, menunjukkan bahwa metode pengembangan digunakan dengan buruk.

## 4. Tingkat Kerja Sama

Pengembangan harus membuat tingkat kerja sama pegawai semakin serasi, harmonis, dan baik.

## 5. Tingkat Upah Intensif Pegawai

Jika tingkat upah intensif pegawai meningkat, menunjukkan bahwa metode pengembangan digunakan dengan baik. Jika tingkat upah intensif pegawai tetap sama, itu menunjukkan bahwa metode pengembangan digunakan dengan buruk.

## e. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dua tujuan utama program pelatihan dan pengembangan pegawai adalah sebagai berikut. Pertama, penelitian dan pengembangan dilakukan untuk menutup "gap" antara kemampuan dan keahlian pegawai dan permintaan jabatan. Kedua, diharapkan

bahwa program-program tersebut akan membantu pegawai mencapai sasaran kerja yang lebih efisien dan efektif (Handoko, 2015).

Pengembangan sumber daya manusia baik secara mikro maupun secara makro pada hakikatnya adalah upaya untuk memenuhi semua kebutuhan manusia menurut kebutuhan Maslow, termasuk kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan, serta kebutuhan akan kesempatan untuk berkembang. Setiap orang memiliki kebutuhan utama untuk mengembangkan diri. Ini dapat dicapai dengan berbagai cara, seperti mendapatkan pendidikan yang lebih baik atau mendapatkan pelatihan yang lebih baik. Untuk memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk memenuhi kebutuhan, suatu organisasi dapat memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka melalui pendidikan atau pelatihan, baik bergelar maupun non-gelar (Hasibun 2014).

Namun, LAN dan DEPDAGRI (2007) menyatakan bahwa ada dua dimensi untuk tujuan pengembangan SDM: dimensi individu dan dimensi institusional/organisasi. Dimensi individu mengacu pada prestasi pekerja, dan dimensi institusional/organisasi mengacu pada apa yang dapat dicapai oleh institusi/organisasi sebagai hasil dari program pengembangan SDM.

Dengan demikian, meskipun pengembangan sumber daya manusia memerlukan waktu, pelatihan dan pengembangan membantu pegawai menghindari keusangan dan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menutup "gap" antara keahlian dan kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan serta meningkatkan produktivitas pegawai.

Metode pengembangan dianggap berguna jika mencapai tujuan, yaitu meningkatkan kualitas pegawai saat mereka bekerja. Indikator yang diukur melalui metode pengembangan adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja pegawai
2. Kedisiplinan pegawai
3. Absensi pegawai
4. Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin
5. Tingkat kecelakaan pegawai
6. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu
7. Tingkat kerjasama pegawai
8. Tingkat upah insentif pegawai
9. Prakarsa pegawai
10. Kepemimpinan dan keputusan manajer

### **3. Kinerja Pegawai**

#### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana melakukannya, seseorang tidak dapat melakukan sesuatu dengan cukup efektif. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas, kinerja pegawai merupakan hal yang unik. Organisasi manajemen memiliki kemampuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai sebagai ukuran untuk kerja mereka. Aksi adalah kinerja, bukan peristiwa. Aksi kinerja itu sendiri bukan hasil langsung, tetapi terdiri dari banyak bagian. Karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas, kinerja adalah sesuatu yang bersifat individual. Kinerja bergantung pada kemampuan, upaya, dan peluang. Ini menunjukkan bahwa kinerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu dan penekanannya pada jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, pegawai harus bekerja sesuai dengan program kerja organisasi. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu..

Mangkunegara (2009), kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai seseorang). Kinerja, menurut Harsuko (2011), adalah pencatatan hasil kerja sumber daya manusia dari waktu ke waktu untuk mengetahui seberapa baik hasilnya dan untuk melakukan

perbaikan di masa mendatang. Organisasi dibagi menjadi unit kerja yang lebih kecil untuk mencapai tujuan. Unit-unit ini memiliki sistem kerja, mekanisme kerja, dan pembagian kerja yang jelas. Kinerja, di sisi lain, didefinisikan sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Aziz dan Fauzah 2018).

Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja, menurut Simamora (2015), "adalah tingkat terhadap di mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan." Kinerja, atau prestasi, adalah bentuk atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara suatu organisasi dapat mencapai hasil atau kinerja adalah dengan memberikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas kepada semua orang yang bekerja di dalamnya. Selain itu, menurut Simamora (2015), kinerja adalah tingkat kerja yang dicapai oleh seseorang dengan memenuhi syarat. Faktor-faktor berikut memengaruhi kinerja:

- 1) Faktor individu yang mencakup keterampilan dan faktor demografis.
- 2) Faktor psikologis seperti sikap, motivasi, persepsi, karakter, dan pembelajaran.

- 3) Faktor organisasi yang mencakup kepemimpinan, sumber daya, penghargaan, struktur, dan rencana pekerjaan.

Prawirosentono (2012) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan akan baik jika pegawai memiliki keahlian yang tinggi, berkomitmen untuk bekerja, mendapatkan kompensasi atau kompensasi yang layak, dan memiliki harapan masa depan. Variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis adalah tiga kelompok teoritis yang dapat mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu.

Dengan mempertimbangkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan dan untuk mencapai cita-cita perusahaan.

#### b. Indikator kinerja

Mayunita (2009) menyatakan bahwa indikator kinerja umumnya termasuk dalam empat kategori:

##### 1. Kualitas Kerja

menunjukkan peningkatan standar kerja dan kualitas, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

##### 2. Kuantitas Kerja

menggambarkan peningkatan volume atau jumlah suatu unit operasi yang menghasilkan barang atau jasa dalam jumlah. Adanya nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya memungkinkan pengukuran kuantitas kerja.

### 3. Kendala Kerja

Sebagai contoh, kecepatan dalam menangani pembatalan undang-undang, pelatihan pegawai dan agen, dan pertumbuhan jumlah undang-undang dapat menunjukkan seberapa cepat seseorang menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan ketelitian, kemauan, dan semangat.

### 4. Sikap Kerja

mencerminkan sikap yang menunjukkan tingginya kerja sama terhadap atasan dan tim organisasi lainnya.

## B. Tinjauan Empiris

Adapun sumber rujukan dalam penelitian ini mengacu dari beberapa penelitian sebelumnya dapat dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 2.1**

### Penelitian terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	variabel	analisis	Hasil penelitian
1	Risqi Indah Kurniawati /2020	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten pemalang	X : pengembangan sumber daya manusia Y : kinerja pegawai	analisis data yang digunakan adalah Korelasi Rank Spearman dengan menggunakan program SPSS versi 25,0.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pemalang dalam kategori "Sangat

No	Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	variabel	analisis	Hasil penelitian
					<p>Baik” dengan perolehan skor data angket penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebesar 5328. Berada pada interval kriteria penilaian 5002 - 5954. Sedangkan, Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pemasang dalam kategori “Baik”, dengan perolehan skor data angket penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebesar 4998. Berada pada interval kriteria penilaian 4049 – 5001</p>

No	Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	variabel	analisis	Hasil penelitian
2	Bayu Krisdianto, Nurhajati/2017	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata kota batu	X <sub>1</sub> : pengembangan sumber daya manusia X <sub>2</sub> : Motivasi Y : kinerja pegawai	metode deskriptif analisis dan regresi linier berganda	Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja staf di Dinas Pariwisata Kota Batu dengan thitung 2,131 dan p-value 0,037 < 0,05. Sementara itu, motivasi manusia berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja staf di Dinas Pariwisata Kota Batu dengan thitung 2,311 dan p-value 0,024 < 0,05. Hasil uji f juga diperoleh dengan F-hitung 4,494

No	Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	variabel	analisis	Hasil penelitian
					dan nilai p-value $0,015 < 0,05$ .
3	Abiyyu Satrio Wibowo, Kusmiyanti Kusmiyanti /2021	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai	X : pengembangan SDM Y : kinerja pegawai	Analisis data menggunakan kuesioner atau angket	Hasil dari penelitian adalah adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis pengujian dari uji koefisien kolerasi (R) yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi 31% yang artinya variabel pengembangan sdm memiliki

No	Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	variabel	analisis	Hasil penelitian
					pengaruh 31% terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan lapas kelas II A Purwokerto
4	Ahmad Syauqi, Tomi Riyadi /2023	Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pada badan kepegawaian sumber daya manusia kabupaten Tangerang provinsi banten	X <sub>1</sub> : motivasi kerja X <sub>2</sub> : budaya organisasi Y : kinerja pegawai	analisis data yang digunakan dengan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.	hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 78,9%. 2) Budaya

No	Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	variabel	analisis	Hasil penelitian
					organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang.
5	Andi Rasyid Pananrangi, Mazur Asiz /2018	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Prov. Sulawesi Selatan	X <sub>1</sub> : Kompetensi X <sub>2</sub> : Kompensasi X <sub>3</sub> : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Pegawai	analisis menggunakan SPSS. 21.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

No	Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	variabel	analisis	Hasil penelitian
					Secara simultan penelitian ini memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.
6	Meti Mediyastuti Sofyan, Kamelia Kamelia /2019	Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah (BKKPMD) Provinsi Jawa Barat	X <sub>1</sub> : Pengembangan Sumber Daya Manusia Y : Kinerja Pegawai	Analisis data menggunakan metode explanatory survey, dimana datanya diperoleh melalui studi kepustakaan dan studi lapangan.	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat, dalam hal ini variabel Sumber

No	Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	variabel	analisis	Hasil penelitian
					<p>Daya Manusia merupakan variabel yang sangat penting untuk memecahkan masalah kinerja yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap yang dilakukan dalam penyelesaian kerja dari pegawai pada Sekretariat Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat</p>
7	Aji Pangestu, Muhammad Yamin Siregar, Isnaniah Iailikhatmisafitri/ 2020	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan <i>human relations</i> (hubungan antar manusia) terhadap karyawan	$X_1$ : pengembangan sumber daya manusia $X_2$ : <i>human relations</i> (hubungan antar manusia) $Y$ : kinerja karyawan	Analisis data menggunakan regresi linear berganda.	Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang

No	Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	variabel	analisis	Hasil penelitian
		badan pegawai obat dan makanan kota medan			signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan kemanusiaa n mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarka n hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel pengemban gan sumber daya manusia dan hubungan manusia secara bersama- sama berpengaru h signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Tiara Novita, Sapri Hasan, Ratna Dewi/2023	Pengaruh pengemban gan sumber daya manusia dan budaya digital terhadap kinerja pegawai	X <sub>1</sub> : pengembang an sumber daya manusia X <sub>2</sub> : budaya digital Y : kinerja pegawai	Analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS versi 26	Hasil dari penelitian ini menunjukka n bahwa pengemban gan sumber daya manusia berpengaru h positif dan signifikan terhadap

No	Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	variabel	analisis	Hasil penelitian
					kinerja pegawai dan budaya digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Fauzan Maulana Kodja, Abdullah W Jabid, Marwan Man Soleman/2023	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun	X <sub>1</sub> : Pengembangan Sumber Daya Manusia X <sub>2</sub> : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	Analisis linear berganda dengan bantuan SPSS 21	Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Andi Supriadi/2020	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemadam	X : pengembangan sumber daya manusia Y : kinerja pegawai	Analisis statistic deskriptif dan analisis korelasi sederhana	hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan sumber

No	Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	variabel	analisis	Hasil penelitian
		kebakaran dan penyelamatan kabupaten wajo			daya manusia dengan kinerja pegawai pada Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kabupaten Wajo dan berada dalam kategori baik. Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kedua variable mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

Berdasarkan hasil mapping jurnal maka hal yang berbeda dengan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dari objek, variabel, waktu dan aspek.

### C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2019) kerangka konsep atau kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan penjabaran landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan maka dapat disusun kerangka pikir. Adapun kerangka pemikiran peneliti ini dapat dilihat dalam Gambar berikut ini.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2012:70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah: “Diduga Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Alla’ Kabupaten Enrekang”.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif bersifat pemaparan dan bertujuan untuk memberikan gambaran atau uraian suatu masalah, keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya untuk mengungkapkan fakta. Dengan pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel dengan instrumen yang dilakukan dengan skala likert penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Alla, yang terletak di Kabupaten Enrekang. Adapun waktu penelitian dilakukan selama dua bulan lamanya, mulai bulan Februari hingga bulan April Tahun 2024.

#### C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data
  - a. Data kualitatif, yang mencakup informasi yang dikumpulkan dari Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang secara lisan maupun tertulis.
  - b. Data kuantitatif, data yang dikumpulkan dari Kecamatan Alla, Kabupaten Enrekang, yang diteliti secara numerik dan dapat dibahas lebih lanjut.

## 2. Sumber Data

- a. Data primer: data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian. Kuesioner yang dibagikan kepada responden mengenai pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang adalah sumber data primer.
- b. Data sekunder, Data sekunder, yaitu data atau sumber yang bersifat menunjang pembahasan dan analisis baik dalam bentuk laporan maupun dokumentasi serta literatur-literatur yang berkaitan pada tulisan ini. Data sekunder ini dapat di peroleh dari dokumen-dokumen pada tempat penelitian yaitu sejarah organisasi, visi dan misi, maupun data-data lainnya pada Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang sebanyak 38 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81). Adapun sampel dalam penelitian ini termasuk populasi kecil, maka digunakan Teknik sampel jenuh (semua populasi sekaligus adalah sampel). Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 38 orang yang merupakan seluruh pegawai kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan langkah strategis dan penting dalam kegiatan penelitian ini. Hal ini dikarenakan untuk mendapat data yang objektif dan valid dalam penelitian. Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui aktivitas mengamati sebuah objek secara langsung dan mendetail guna menemukan informasi mengenai objek penelitian pengembangan sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang.
2. Kuesioner, yaitu seperangkat pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang disusun dan disebarikan kepada responden sesuai jumlah sampel penelitian tersebut. Kuesioner ini dimaksud untuk memperoleh data dari responden pada Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang.
3. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dengan mempelajari laporan dan dokumen yang ada pada Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang.

### **F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

1. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional Variabel**

<b>VARIABEL</b>	<b>DEFENISI OPERASIONAL</b>	<b>INDIKATOR</b>
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi kinerja pegawai</li> <li>2. Kedisiplinan pegawai</li> <li>3. absensi pegawai</li> <li>4. tingkat kerja sama</li> <li>5. tingkat upah intensif pegawai</li> </ol>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan dan untuk mencapai cita-cita perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kualitas kerja</li> <li>2. kuantitas kerja</li> <li>3. kendala kerja</li> <li>4. sikap kerja</li> </ol>

## 2. Pengukuran Variabel

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

Menurut Soekardi (2007) menyatakan bahwa skala likert ini telah banyak digunakan oleh para peneliti guna untuk memastikan sikap seseorang. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Sedangkan menurut Sugiyono (2006) skala likert adalah variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian

indikator digunakan menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

PERTANYAAN	BOBOT
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, uji analisis linear sederhana dan uji hipotesis. Data analisis menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

1. Uji instrument Penelitian
  - a. Uji Validasi

Validitas adalah ketetapan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. Dalam pengujian instrumen 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 dalam satu faktor) dengan skor total (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 Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) dan Corrected Item-Total Correlation. Dian 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 dapat dipercaya artinya, instrument dapat memberikan hasil yang tepat. Alat ukur instrument dikategorikan realibel jika menunjukkan konstanta hasil pengukuran dan mempunyai ketepatan hasil pengukuran sehingga terbukti bahwa alat ukur itu benar-benar dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Dian Yunita (2018).

## 2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependent dan satu variabel independent. Dalam model regresi ini dipilih untuk menganalisis pengaruh dari elemen-elemen variabel maka digunakan model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Pengembangan Sumber Daya Manusia

e: Residueal atau eror

## H. Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui korelasi antara dua variabel yang diteliti. Oleh karena itu peneliti menggunakan uji kuantitatif maka diperlukan hipotesis statistik yang terjadi dari  $H_a$  dan  $H_o$ . Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien Uji pasrial (Uji t).

### 1. Uji Parsial (t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual yaitu menunjukkan seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

### 2. Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisiendeterminasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian Kantor Kecamatan Alla'

##### 1. Profil Singkat

Kecamatan Alla berdiri pada tanggal 15 Juli 1966 dengan berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1964 tentang Pembentukan Daerah- Daerah Kabupaten dalam lingkungan Provinsi Sulawesi Selatan. Kecamatan Alla merupakan salah satu dari 12 Kecamatan yang terdapat di Kabupaten Enrekang yang berada pada ketinggian 900 di atas permukaan laut. Berikut ini batas-batas wilayah Kecamatan Alla :

- a. Utara : Kabupaten Tana Toraja
- b. Timur : Kecamatan Curio
- c. Barat : Kecamatan Baroko
- d. Selatan : Kecamatan Anggeraja

Secara geografis Kecamatan Alla merupakan daerah dataran tinggi dan pegunungan, yakni didominasi dengan dataran tinggi dengan kondisi tanah yang sebagian besar berpasir dan berbatu. Kecamatan Alla sendiri memiliki iklim tropis yaitu musim kemarau dan musim hujan. Sebagian besar masyarakat bermata pencaharian sebagai petani, pedagang dan peternak.

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi

“Terwujudnya Enrekang EMAS di bidang Pertanian, Industri, Perdagangan serta tercapainya Good Governance dan Clean Government”.

Good Governance : Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Partisipatif, Akuntabel, Transparan dan Efisien ).

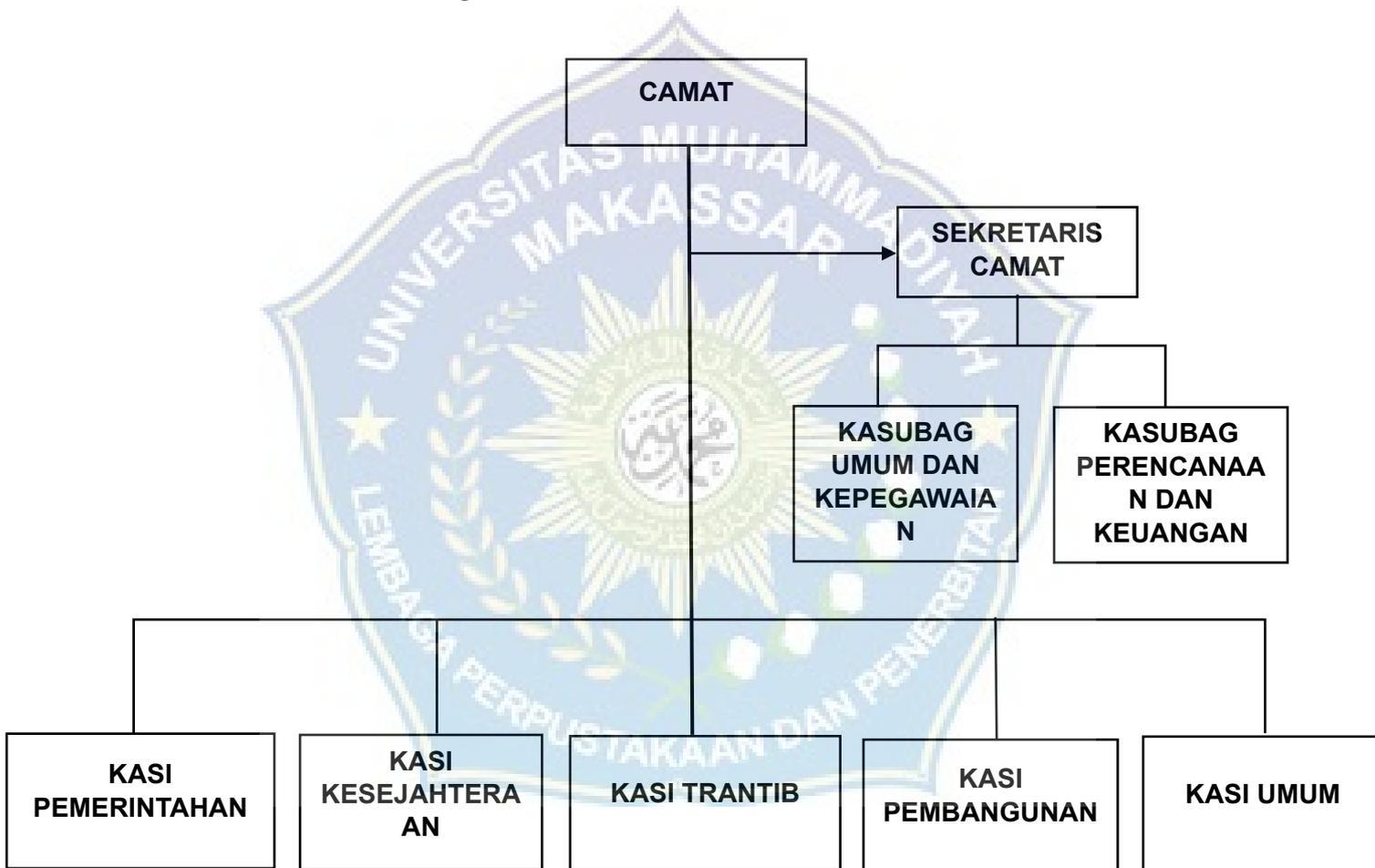
Clean Government : Penyelenggaraan pemerintahan yang bersih ( bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme).

### b. Misi

1. Mewujudkan kesejahteraan rakyat dengan mengendalikan lajupertumbuhan penduduk dan mengembangkan lapangan pekerjaan.
2. Mengembangkan sektor pertanian dan kehutanan melalui peningkatan sumber daya alam dan pemberdayaan masyarakat pertanian guna mewujudkan kemandirian usaha.
3. Memberdayakan industri kecil dan menengah melalui pengembangan system ekonomi kerakyatan, sehingga tercipta iklim usaha yang kondusif dan menghasilkan produk yang berkualitas.
4. Mewujudkan masyarakat Enrekang yang aman, tenteram, berdaya dan berdaulat.
5. Mewujudkan masyarakat Enrekang yang cerdas, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dengan memperhatikan biaya pendidikan yang murah dan peningkatan anggaran pendidikan.

6. Mewujudkan masyarakat yang bertaqwa, sehat dan sejahtera.
7. Menciptakan dan mengembangkan pelaku dan peluang usaha yang kondusif guna meningkatkan kelancaran distribusi barang dan jasa yang kompetitif sehingga kesejahteraan pelaku usaha dan masyarakat serta pendapatan daerah meningkat.

### 3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kantor Camat Alla

❖ Tugas pokok setiap jabatan

a. Camat

Melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati Enrekang dalam wilayah kerja atau kecamatannya.

b. Sekretaris Kecamatan

Membantu camat dalam melaksanakan tugas dibidang pelayanan teknis dan administratif (Perencanaan, kepegawaian, keuangan, dan ketatausahaan) terhadap semua unsur dalam lingkup kecamatan.

c. Kasubag Perencanaan

Kepala Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan, mengelola dan melaksanakan urusan administrasi perencanaan.

d. Kasubag Keuangan

Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan, menghimpun, mengelola dan melaksanakan, administrasi keuangan meliputi penyusunan anggaran, verifikasi, pembukuan dan pelaporan keuangan.

e. Kasi Pemerintahan

Mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan tugas di bidang pemerintahan umum, pemerintahan kelurahan/desa, penataan lingkungan hidup, dan pertanahan.

f. Kasi Pembangunan

Mempunyai tugas pokok membantu camat dalam melaksanakan tugasnya di bidang pelayanan pertanian, kehutanan, Perkebunan.

## g. Kasi Trantib

Membantu camat dalam melaksanakan tugasnya di bidang peraturan daerah, pendidikan politik, pembinaan kesatuan bangsa, perlindungan masyarakat, serta penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban serta penanggulangan bencana alam.

## h. Kasi Umum

Membantu camat dalam pelaksanaan tugas di bidang pelayanan umum seperti sarana dan prasarana, kelistrikan, pelayanan kebersihan, jalan umum, tata ruang, serta pemukiman.

## B. Penyajian Data Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan Alla' Kabupaten Enrekang. Berikut ini deskripsi mengenai identitas responden penelitian berdasarkan dengan hasil pengolahan kuesioner yang terdiri dari jenis kelamin, usia, Pendidikan dan lama bekerja.

## a. Data jumlah kuesioner yang disebar

**Tabel 4.1**

**Data Sampel Penelitian**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	38%	100%
2.	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0%	0%
3.	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	0%	0%
4.	Jumlah kuesiner yang dapat diolah	38%	100%

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

b. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data tentang jenis kelamin.

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin**

Keterangan jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	11	28.9%
Perempuan	27	71.1%
Total	38	100%

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin perempuan memiliki persentase sebesar 71.1% dari 38 pegawai. Hal ini dikarenakan mayoritas pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Alla adalah perempuan.

c. Deskripsi Responden Menurut Usia

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data tentang usia responden saat bekerja sebagai pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Responden Menurut Usia**

Keterangan (usia)	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30 Tahun	5	13.2%
31-40 Tahun	16	42.1%
41-50 Tahun	11	28.9%
>50 Tahun	6	15.8%
Total	38	100%

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pegawai kantor Kecamatan Alla didominasi oleh Usia 31-40 Tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 42.1%. jumlah kedua adalah usia 41-50 Tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 28.9% untuk jumlah ketiga adalah usia >50 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 15.8%. dan yang terakhir adalah usia 20-30 Tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 13.2%.

d. Deskripsi Reponden Menurut Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data tentang Pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.4**

**Deskripsi Reponden Menurut Pendidikan Terakhir**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase (%)
<b>SMA</b>	<b>8</b>	<b>21.1%</b>
<b>D3</b>	<b>2</b>	<b>5.3%</b>
<b>S1</b>	<b>26</b>	<b>68.4%</b>
<b>S2</b>	<b>2</b>	<b>5.3%</b>
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024*

Tabel 4.4 diketahui bahwa Pendidikan terakhir responden didominasi oleh S1 sebanyak 26 orang atau sebesar 68.4%. kemudian SMA sebanyak 8 orang atau sebesar 21.1%. serta D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 5.3%. dan S2 sebanyak 2 orang atau sebesar 5.3%

#### e. Deskripsi Responden Menurut Lama Bekerja

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data tentang Lama Bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.5**

**Deskripsi Responden Menurut Lama Bekerja**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1-5 tahun	5	13.2%
6-10 tahun	12	31.6%
11-15 tahun	15	39.5%
>20 tahun	6	15.8%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa responden Sebagian besar dalam penelitian ini telah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 39.5%. kemudian responden dengan kategori lama bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 31.6%. responden dengan kategori lama bekerja selama >20 tahun juga sebanyak 6 orang atau sebesar 15.8%. dan responden lama bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 13.2%.

## 2. Distribusi Jawaban Responden

### a. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Indikator-indikator dari variabel Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terbagi atas 11 pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6

## Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengembangan SDM (X)

Indikator	Skor jawaban responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>Prestasi kerja pegawai</b>											
X.1					1	2.6%	2	60.5%	1	36.8%	4.34%
X.2					3	7.9%	2	52.6%	1	39.5%	4.32%
<b>Kedisiplinan pegawai</b>											4.33%
X.3					2	5.3%	1	44.7%	1	50.0%	4.45%
X.4							2	63.2%	1	36.8%	4.37%
X.5							2	55.3%	1	44.7%	4.45%
<b>Absensi pegawai</b>											4.42%
X.6					1	2.6%	1	44.7%	2	52.6%	4.50%
X.7			2	5.3%	5	13.2%	8	21.1%	2	60.5%	4.37%
<b>Tingkat kerja sama</b>											4.43%
X.8					3	7.9%	2	52.6%	1	39.5%	4.32%
X.9					2	5.3%	2	57.9%	1	36.8%	4.32%
<b>Tingkah upah intensif pegawai</b>											4.32%
X.10					2	5.3%	2	68.4%	1	26.3%	4.21%
X.11					1	2.6%	2	68.4%	1	28.9%	4.26%
<b>Mean Variabel Pengembangan SDM</b>											4.23%
<b>Mean Variabel Pengembangan SDM</b>											4.34%

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel pengembangan sumber daya manusia (X) dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus, hal ini terlihat dari nilai

rata-rata sebesar 4.34. Hal ini berarti para responden memahami pengembangan sumber daya manusia yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah indikator absensi pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 4.43, dan yang terendah adalah indikator tingkah upah intensif pegawai dengan nilai rata-rata 4.23. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dengan skor rata-rata adalah berada pada 4.34 dengan kategori tertinggi.

b. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Indikator-indikator dari tabel Kinerja Pegawai (Y) terbagi atas 10 pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.7**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)**

Indikator	Skor jawaban responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>Kualitas Kerja</b>											
Y.1					2	5.3%	26	68.4%	10	26.3%	4.21%
Y.2							30	78.9%	8	21.1%	4.21%
<b>Kuantitas Kerja</b>											4.21%
Y.3					3	7.9%	27	71.1%	8	21.1%	4.13%
Y.4					1	2.6%	25	65.8%	12	31.6%	4.29%
<b>Kendala kerja</b>											4.21%
Y.5							30	78.9%	8	21.1%	4.21%
Y.6							20	52.6%	18	47.4%	4.47%
<b>Sikap Kerja</b>											4.34%
Y.7							30	78.9%	8	21.1%	4.21%
Y.8					1	2.6%	26	68.4%	11	28.9%	4.26%
Y.9					1	2.6%	28	73.7%	9	23.7%	4.21%
											4.22%
<b>Mean Variabel Kinerja Pegawai</b>											4.24%

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4.24. Hal ini berarti para responden memahami kinerja pegawai yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah indikator kendala kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4.34, selanjutnya indikator terendah adalah indikator kuantitas dengan nilai rata-rata 4.21. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan skor rata-rata adalah berada pada 4.24 dengan kategori tertinggi.

### C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)

#### 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistic. Statistic deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan simpanan baku (standar deviation), nilai minimum dan maksimum.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia dan Kinerja Pegawai yang akan diuji secara statistik seperti terlihat pada tabel 4.8 berikut.

**Tabel 4.8**

#### Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_X	38	43	55	48.03	3.429
TOTAL_Y	38	35	45	38.21	3.248
Valid N (listwise)	38				

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa pada variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 43, jawaban maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 55, rata-rata total jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah 48.03, dan standar deviasi sebesar 3.429.

Variabel Kinerja Pegawai memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 35, jawaban maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 45, rata-rata total jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah 48.03, dan standar deviasi sebesar 3.248.

## **2. Hasil Uji Validitas Data**

### **1. Hasil Uji validitas data**

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan r hitung dengan r table untuk degree of freedom (df) = n-2. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Apabila r hitung untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom Corrected Item - Total Correlation lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

Pengujian ini dilakukan apakah kuesioner yang ada dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian secara tepat. Hasil dari pengujian validitas kuesioner dapat diketahui

sejauh mana data yang terkumpul sesuai dengan variabel-variabel penelitian.

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung  $38-2$  atau  $df = 36$  dengan alpha 0.05 ( $\alpha 5\%$ ), didapat r tabel 0.320. Apabila r hitung lebih besar r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ) dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ ) maka pertanyaan tersebut tidak valid. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
1.	Pengembangan SDM (X)	X.1	0.482	0.320	Valid
		X.2	0.581	0.320	Valid
		X.3	0.505	0.320	Valid
		X.4	0.704	0.320	Valid
		X.5	0.509	0.320	Valid
		X.6	0.488	0.320	Valid
		X.7	0.368	0.320	Valid
		X.8	0.657	0.320	Valid
		X.9	0.490	0.320	Valid
		X.10	0.713	0.320	Valid
		X.11	0.773	0.320	Valid
2.	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.604	0.320	Valid
		Y.2	0.872	0.320	Valid
		Y.3	0.739	0.320	Valid
		Y.4	0.835	0.320	Valid
		Y.5	0.772	0.320	Valid
		Y.6	0.645	0.320	Valid
		Y.7	0.832	0.320	Valid
		Y.8	0.726	0.320	Valid
		Y.9	0.831	0.320	Valid

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa untuk masing-masing item memiliki  $r$  hitung lebih besar dan positif dibanding  $r$  tabel untuk  $(df) = 38 - 2 = 36$  dan  $\alpha 0,05$  di dapat  $r$  tabel sebesar 0.320. Maka, dapat disimpulkan bahwa indikator dari variabel X, dan Y adalah valid.

#### b. Hasil uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebuah alat ukur yang mana ditentukan oleh hasil dari suatu pengukuran sehingga dapat dipercaya. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner. Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas yaitu menggunakan batasan 0,60 yang artinya suatu variabel dikatakan reliable jika nilai menunjukkan Cronbach Alpa  $> 0,60$ . Hasil dari uji reliabilitas terdapat dalam Tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpa	Koefisien Alpa	Status
Pengembangan SDM (X)	0.801	0.60	reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0.910	0.60	reliable

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai croanbach alpha lebih dari 0.60 ( $\alpha > 0.60$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y adalah reliabel.

#### c. Uji Regresi Linear sederhana

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

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.568	7.006		2.936	.006
	Pengembangan SDM X	.367	.146	.388	2.524	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai\_Y

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Pengembangan Sumber Daya Manusia

e: Residual atau eror

Sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 20.568 + 0.367X + e$$

Dimana :

- Berdasarkan hasil uji persamaan linear di atas maka diperoleh nilai konstanta sebesar 20.568, artinya jika X (Pengembangan Sumber Daya Manusia) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (Kinerja Pegawai) tetap yaitu 20.568.
- Nilai koefisien regresi Pengembangan sumber daya manusia sebesar 0.367 (positif) menunjukkan bahwa pengembangan

sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai ini juga menunjukkan penambahan pada pengembangan sumber daya manusia, maka kinerja pegawai akan meningkat.

#### D. Pengujian Hipotesis

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

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t di hitung dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.568	7.006		2.936	.006
	Pengembangan SDM_X	.367	.146	.388	2.524	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai\_Y

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Jika dilihat hasil pada Tabel 4.12 coefficients pada uji t diatas dan membandingkan t hitung dengan t tabel sebesar 2.028 yang diperoleh dari tabel t dengan  $df = n-k$  (38-2) yaitu 36 dan alpha 0,05. Berikut ini pembahasan dari uji parsial pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alla' kabupaten Enrekang.

Hasil uji t pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.016. Nilai ini lebih kecil

dari 0,05 ( $0.016 < 0.05$ ) dan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2.524 > 2.028$ ). nilai  $t$  positif menunjukkan bahwa variabel  $X$  mempunyai hubungan yang searah dengan  $Y$ . maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alla' Kabupaten Enrekang.

## 2. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Ghozali (2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Pada output SPSS, koefisien determinasi terletak dalam tabel summary dan tertulis R square. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Namun, jika nilai  $R^2$  mendekati satu maka seluruh variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berikut adalah hasil uji  $R^2$  pada penelitian ini.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.388 <sup>a</sup>	.150	.127	3.035
a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM_X				

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.13 model summary, nilai Adjusted RSquare sebesar 0.150 atau 15.0% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia adalah sebesar 15.0%. Sedangkan sisanya sebesar 0.850 atau 85.0% (100%-15.0%). dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian.

#### **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

Pembahasan Penelitian ini menggunakan satu variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia dan satu variabel Y yaitu Kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia atau human resources development (HRD) merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia untuk mencapai suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Sedangkan Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing pegawai. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menentukan persamaan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket atau kuesioner pernyataan dari indikator variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y yaitu kinerja pegawai dinyatakan valid setelah data yang diperoleh

dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk menyakinkan item-item angket variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y yaitu kinerja pegawai, terpercaya kembali dilakukan uji realibilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y yaitu kinerja pegawai, dikatakan realibel karena nilai alpha lebih besar dari t tabel.

Hasil regresi sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka diperoleh persamaan  $Y = 20.568 + 0.367$  dimana angka tersebut menunjukkan  $a = 20.568$ , angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai apabila pengembangan SDM berjalan dengan baik dalam perusahaan.  $b = 0.367$  artinya jika nilai pengembangan SDM dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai kinerja pegawai akan meningkat pula. Sehingga dapat dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil yang mendukung hipotesis bahwa antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai terdapat pengaruh yang positif dan signifikan ( $\beta=0.367$  dan  $\text{sig}=0.016$  ( $\text{sig}<0,05$ )). Artinya semakin meningkat pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki pegawai akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin meningkat prestasi kerja pegawai, kedisiplinan pegawai, absensi pegawai, tingkat kerja sama dan tingkat upah intensif pegawai maka semakin meningkat pula kualitas kerja, kuantitas kerja, menurunnya kendala kerja dan sikap kerja.

Selain dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan, juga dapat dilihat dari

situasi kantor Kecamatan yang menjadikan prestasi kerja sebagai acuan pegawai agar mudah mendapatkan promosi jabatan. Kedisiplinan yang tinggi sangat penting untuk kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan seperti hadir tepat waktu, selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan perlu menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku. Pada tingkat kerja sama para pegawai saling berkontribusi dan bekerja sama dalam menjalankan tugas. Tingkat upah intensif pegawai merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dimana pegawai merasa puas atas upah yang diterima juga sesuai dengan pengalaman kerjanya.

Penelitian yang sejalan juga ditemukan oleh Andi Supriadi (2020) dengan judul Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kabupaten Wajo dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan SDM dengan kinerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten Wajo dan berada dalam kategori baik. Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan di uji menggunakan uji t. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Alla' Kabupaten Enrekang.

## F. Keterbatasan Penelitian

Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
2. Adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan pada kuesioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuesioner sehingga ada kemungkinan hasilnya kurang akurat.
3. Jumlah responden yang hanya 38 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

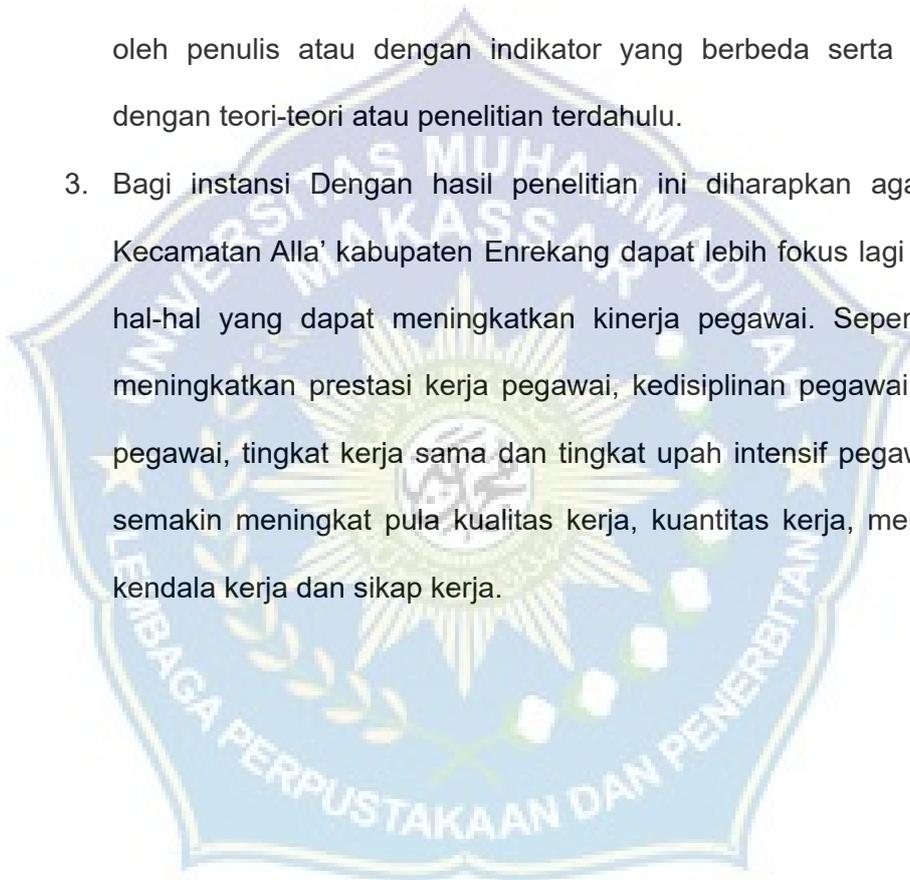
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Alla' Kabupaten Enrekang dengan nilai t hitung 2,524 dan nilai signifikan  $0,016 < 0,05$ . Artinya semakin meningkat pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki pegawai akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin meningkat prestasi kerja pegawai, kedisiplinan pegawai, absensi pegawai, tingkat kerja sama dan tingkat upah intensif pegawai maka semakin meningkat pula kualitas kerja, kuantitas kerja, menurunkan kendala kerja dan sikap kerja.

#### **B. Saran**

Adapun mengenai saran-saran yang penulis ingin sampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya Dengan selesainya penelitian ini, maka diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan metode atau model penelitian yang berbeda dan juga pada objek yang berbeda, misalnya pada tempat perusahaan atau organisasi yang berbeda dengan begitu dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih banyak lagi agar diperoleh perhitungan yang lebih akurat.

2. Bagi Akademisi Untuk kalangan akademis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki tema atau variabel yang serupa yaitu pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Kemudian pada penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji komponen lain selain masalah pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai yang telah dibahas oleh penulis atau dengan indikator yang berbeda serta didukung dengan teori-teori atau penelitian terdahulu.
3. Bagi instansi Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar kantor Kecamatan Alla' kabupaten Enrekang dapat lebih fokus lagi terhadap hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seperti halnya meningkatkan prestasi kerja pegawai, kedisiplinan pegawai, absensi pegawai, tingkat kerja sama dan tingkat upah intensif pegawai maka semakin meningkat pula kualitas kerja, kuantitas kerja, menurunnya kendala kerja dan sikap kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.F. Stoner. 2013, *Best For Teamwork: The Five Dysfunctions of a Team: Leadership*
- Apriyani, P. A., & Hawignyo, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 3841-3847.
- Depdagri-LAN, Modul Kebijakan Pelayanan Publik, Diklat Teknis Pelayanan, publik, Akuntabilitas dan Pengelolaan Mutu (Public Service Delivery, Accountability, and Quality Management). Jakarta, 2007.
- Fauzan, \*, Kodja, M., Maulana, F., Mahasiswa, K., Manajemen, P., Dosen, A. W. J., Man, M., & Dosen, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 242–250. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i2.927>
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016, manajemen sumber daya manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Ida, I. (2018). *Kualitas Pelayanan Adminitrasi Kependudukan di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang* (Doctoral dissertation, Politeknik STIA LAN Makassar).
- Kodja, F. M., Jabid, A. W., & Soleman, M. M. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 242-250.
- Krisdianto, B. Nurhajati. 2017. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 85-97.
- Kurniawati, R. I. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pemalang (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).Mangkunegara, A. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mayunita Tika, Kinerja Manajemen Sektor Publik, Jakarta: Raja Grafindo, 2009
- Novita, T., Hasan, S., & Dewi, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187-197.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.

- Pananrangi, A. R., & Asiz, M. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Prov. Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 170-185.
- Pangestu, A., Siregar, M. Y., & Lailikhatmisafitri, I. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan human relations (hubungan antar manusia) terhadap kinerja karyawan badan pengawas obat dan makanan kota medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 1-10.
- Purnama, M. W. D., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, N. N. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Satrio Wibowo, A., & Ilmu Pemasarakatan, P. (n.d.). *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai*. 18(3), 330–335. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Satrio, A., Politeknik, W., & Pemasarakatan, I. (2021). *The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas li A Purwokerto*. 5, 655–663. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Cetakan ke -15 (Edisi Refisi). Bandung: PT. Refika Adiatama.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sofyan, M. M., & Kamelia, K. (2019). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah (BKKPMD) Provinsi Jawa Barat. *Jurnal RASI*, 1(2), 133-143.
- Sucipto, H., Mukson, ) \*, Syaifulloh, M., & Kunci, K. (n.d.). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi*.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, A. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemadam kebakaran dan

penyelamatan kabupaten wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 2(1), 73-81.

Syauqi, A., & Riyadi, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Adhikari*, 2(3), 377-391.

Wibowo, A. S., & Kusmiyanti, K. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(3), 330-335.

Wirna, W., Sapri, S., Uceng, A., Ahmad, J., & Sahar, S. (2022). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 10(3), 152-157.

Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (n.d.). Nomor 3-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2020. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).





# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1: KUESIONER

### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN ALLA' KABUPATEN ENREKANG

---

---

Kepada Yth,  
Pegawai Kecamatan Alla'  
Di Enrekang

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irfayanti Budi  
Nim : 105721134520  
Program Studi : Manajemen  
Semester : 8 (Delapan)  
No. Hp : 082243964227

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang Menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Oleh karena itu, saya mohon bantuan kesediaan menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar lembar kuesioner ini. Informasi yang saya dapatkan akan dijaga kerahasiannya dan semata mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Adapun judul penelitian ini adalah “ **Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alla' Kabupaten Enrekang**”.

Demikian saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan bapak/ibu/saudari(i) yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya Peneliti,

Irfayanti Budi

### **Petunjuk Pengisian**

Pada pertanyaan di bawah ini, responden di mohon untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan dengan memberikan tanda check list (  $\checkmark$  ) untuk setiap jawaban yang sesuai dengan diri anda.

### **Identitas Responden**

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :
  - 20-30 Tahun  41-50 Tahun
  - 31-40 Tahun  >51 Tahun
4. Pendidikan :
  - SMA  D3  S1  S2  S3
5. Lama Bekerja :
  - 1-5 Tahun  6-10 Tahun
  - 11-15 Tahun  >20 Tahun

### **Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda check list (  $\checkmark$  ) pada salah satu alternatif jawaban di kolom yang tersedia dan jawaban yang tepat menurut persepsi anda, berikut ini keterangan mengenai skor penilaian.

<b>Alternatif jawaban</b>	<b>Point</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## Daftar Pertanyaan

### 1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

No	pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Prestasi Kerja Pegawai</b>						
1	Prestasi kerja merupakan acuan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia					
2	Pegawai dikantor ini memiliki prestasi kerja yang baik dan mudah mendapatkan promosi jabatan					
<b>Kedisiplinan Pegawai</b>						
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
2	saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada					
3	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku					
<b>Absensi Pegawai</b>						
1	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
2	Saya selalu absen saat hari kerja					
<b>Tingkat Kerja Sama</b>						
1	Dalam menjalankan tugas, kami saling berkontribusi					
2	Kami bekerja Bersama-sama saat menjalankan tugas					
<b>Tingkah Upah Intensif Pegawai</b>						
1	Saya merasa puas atas upah yang saya terima					
2	Upah yang saya terima sudah sesuai dengan pengalaman kerja					

## 2. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
1	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
<b>Kendala Kerja</b>						
1	Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya rajin dalam bekerja					
<b>Sikap Kerja</b>						
1	Saya mempunyai sikap kerja yang baik dalam menjalin kerja sama dengan rekan kerja yang lain					
2	Saya mempunyai sikap optimis dalam bekerja					
3	Saya ramah dan peduli terhadap sesama pegawai maupun dengan pimpinan harus dijaga					

## Lampiran 2 : Tabulasi Data

Tabulasi X : Pengembangan Sumber Daya Man

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (X)											
X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	TOTAL X
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	53
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	48
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	50
4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	46
4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	45
3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	49
4	5	5	4	5	5	2	3	4	4	4	45
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	46
4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	46
5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	50
5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	48
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	47
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	53
5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	48
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	46
4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	46
4	4	3	4	5	5	5	4	5	3	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	50
5	3	5	4	5	4	4	3	5	4	3	46
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	53

Tabulasi Y : Kinerja Pegawai

KINERJA PEGAWAI (Y)									
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTAL Y
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	3	3	4	5	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	4	5	4	3	4	37
5	4	3	4	4	5	4	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	4	4	5	4	4	4	40
5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
3	4	4	4	4	5	5	5	4	38
4	4	5	5	5	5	4	5	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	5	5	5	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	4	5	5	5	5	43

### Lampiran 3: hasil olah data SPSS

#### ➤ Karakteristik Responden

		Statistics			
		jenis kelamin	usia	pendidikan	lama bekerja
N	Valid	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.71	2.47	2.58	2.58
Median		2.00	2.00	3.00	3.00
Std. Deviation		.460	.922	.889	.919
Maximum		2	4	4	4

		jenis kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	laki-laki	11	28.9	28.9	28.9
	perempuan	27	71.1	71.1	100.0
Total		38	100.0	100.0	

		usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	20-30tahun	5	13.2	13.2	13.2
	31-40tahun	16	42.1	42.1	55.3
	41-50tahun	11	28.9	28.9	84.2
	>50tahun	6	15.8	15.8	100.0
Total		38	100.0	100.0	

		pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA	8	21.1	21.1	21.1
	D3	2	5.3	5.3	26.3
	S1	26	68.4	68.4	94.7
	S2	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

### lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5tahun	5	13.2	13.2	13.2
	6-10tahun	12	31.6	31.6	44.7
	11-15tahun	15	39.5	39.5	84.2
	>20tahun	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

### ➤ Jawaban Responden

#### Lampiran Variabel X : Pengembangan Sumber Daya Manusia

### Statistics

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	TOTAL X
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.34	4.32	4.45	4.37	4.45	4.50	4.37	4.32	4.32	4.21	4.26	48.03
Median		4.00	4.00	4.50	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	46.50
Std. Deviation		.534	.620	.602	.489	.504	.558	.913	.620	.574	.528	.503	3.429
Minimum		3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	43

### X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.6	2.6	2.6
	S	23	60.5	60.5	63.2
	SS	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

### X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.9	7.9	7.9
	S	20	52.6	52.6	60.5
	SS	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.3	5.3	5.3
	S	17	44.7	44.7	50.0
	SS	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**X4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	63.2	63.2	63.2
	SS	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**X5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	55.3	55.3	55.3
	SS	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**X6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.6	2.6	2.6
	S	17	44.7	44.7	47.4
	SS	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**X7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.3	5.3	5.3
	KS	5	13.2	13.2	18.4
	S	8	21.1	21.1	39.5
	SS	23	60.5	60.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**X8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.9	7.9	7.9
	S	20	52.6	52.6	60.5
	SS	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**X9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.3	5.3	5.3
	S	22	57.9	57.9	63.2
	SS	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**X10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.3	5.3	5.3
	S	26	68.4	68.4	73.7
	SS	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**X11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.6	2.6	2.6
	S	26	68.4	68.4	71.1
	SS	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

## Lampiran Variabel Y : Kinerja Pegawai

## Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL_Y
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.21	4.21	4.13	4.29	4.21	4.47	4.21	4.26	4.21	38.21
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	36.50
Std. Deviation		.528	.413	.529	.515	.413	.506	.413	.503	.474	3.248
Minimum		3	4	3	3	4	4	4	3	3	35

## Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.3	5.3	5.3
	S	26	68.4	68.4	73.7
	SS	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

## Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	78.9	78.9	78.9
	SS	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

## Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.9	7.9	7.9
	S	27	71.1	71.1	78.9
	SS	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.6	2.6	2.6
	S	25	65.8	65.8	68.4
	SS	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	78.9	78.9	78.9
	SS	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	52.6	52.6	52.6
	SS	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	78.9	78.9	78.9
	SS	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.6	2.6	2.6
	S	26	68.4	68.4	71.1
	SS	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	









TOTAL_Y	Pearson Correlation	.604*	.872*	.739*	.835*	.772*	.645*	.832*	.726*	.831*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

### Lampiran Uji Reliabilitas X

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.775	.801	11

### Lampiran Uji Reliabilitas Y

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.910	9

### Lampiran Uji Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.568	7.006		2.936	.006
	TOTAL X	.367	.146	.388	2.524	.016

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## Lampiran Uji Parsial (T)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	20.568	7.006		2.936	.006
	TOTAL_X	.367	.146	.388	2.524	.016

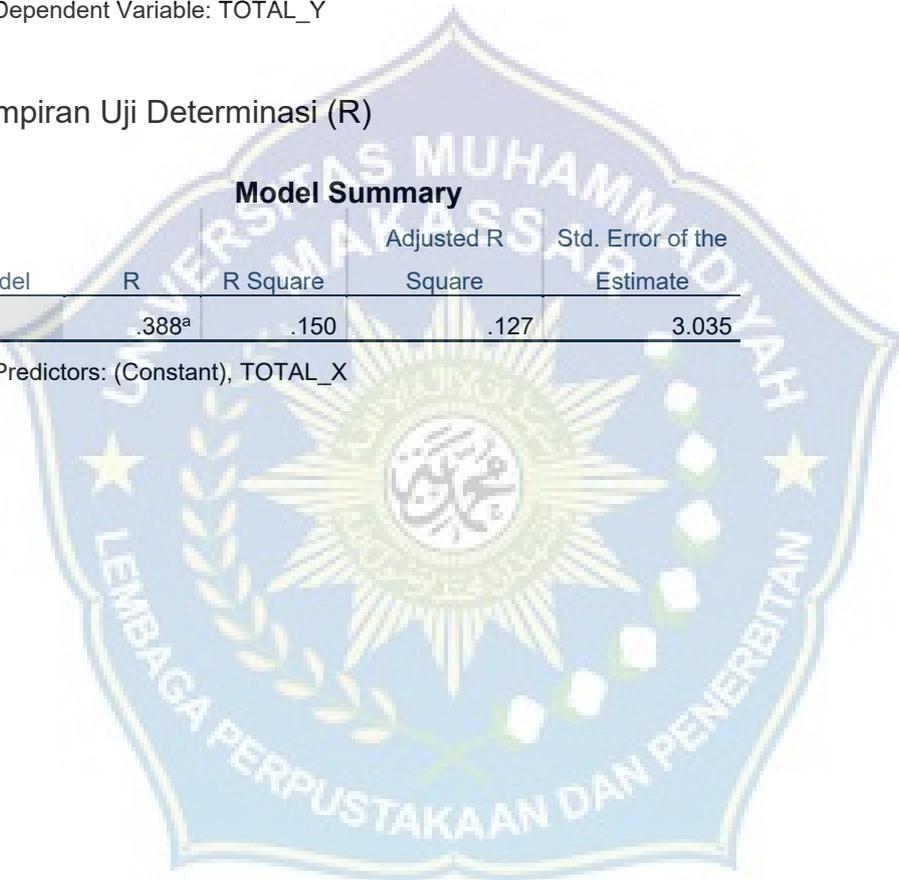
a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## Lampiran Uji Determinasi (R)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.388 <sup>a</sup>	.150	.127	3.035

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X



### Lampiran 4 : Surat Penelitian dan Surat Balasan Penelitian



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

---

Nomor : 3894/05/C.4-VIII/III/1445/2024 14 March 2024 M  
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 04 Ramadhan 1445  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
 Bapak / Ibu Bupati Enrekang  
 Cq. Ka. Kantor Penanaman Modal & Pelayanan Terpadu Satu  
 di -  
 Enrekang

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 203/05/A.2-II/III/45/2024 tanggal 14 Maret 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : IRFAYANTI BUDI  
 No. Stambuk : 10572 1134520  
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Jurusan : Manajemen  
 Pekerjaan : Mahasiswa

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

**"Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alla' Kabupaten Enrekang"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 13 Maret 2024 s/d 13 Mei 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,  
  
**Prof. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.**  
 NBM 1127761

03-24



**PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
*Jl. Jend. Sudirman, Km 3 Pinang Telp./Fax (0420) 21079*

---

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
**Nomor: 73.16/811/DPMPTSP/ENR/IP/III/2024**

Berdasarkan Peraturan Bupati Enrekang nomor 73 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Enrekang Nomor 159 Tahun 2021 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang, maka dengan ini memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

**IRFAYANTI BUDI**

Nomor Induk Mahasiswa	: 105721134520
Program Studi	: MANAJEMEN
Lembaga	: UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Pekerjaan Peneliti	: MAHASISWI
Alamat Peneliti	: DUSUN BELAJEN UTARA
Lokasi Penelitian	: KECAMATAN ALLA
Anggota/Pengikut	: -

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka **PENYUSUNAN SKRIPSI** dengan Judul :  
**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN ALLA KABUPATEN ENREKANG**

Lamanya Penelitian : **2024-03-26 s/d 2024-05-26**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di : Enrekang  
**26/03/2024 11:03:44**  
**KEPALA DINAS,**



**Dr. Ir. CHAIDAR HULU ST MT**  
Panglat: Pembina Tk.I  
NIP. 19750528 200212 1 005

Tembusan Kepada Yth :

1. Bupati Enrekang sebagai laporan
2. Kepala Bakesbangpol Kab. Enrekang
3. Desa/Lurah/Camat tempat meneliti
4. Mahasiswa ybs.



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) yang memiliki dan atau Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

**Lampiran 5 : Dokumentasi Pembagian Kuesioner**



## Lampiran 6 : Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Alla



## Lampiran 7 : Nilai t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Lampiran 8 : Nilai R Tabel

1

LAMPIRAN NILAI  $R_{\text{tabel}}$ 

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

Lampiran surat keterangan bebas plagiat



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 : Irfayanti Budi

Nim : 105721134520

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	12 %	25 %
3	Bab 3	0 %	10 %
4	Bab 4	0 %	10 %
5	Bab 5	5 %	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, 21 Oktober 2024  
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nersihus S. Hum, M.I.P.  
NBM1964591

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 hasil plagiat

BAB I Irfayanti Budi  
105721134520  
by Tahap Tutup

Submission date: 15-Oct-2024 12:57PM (UTC+0700)  
Submission ID: 2485801645  
File name: BAB\_1\_3.docx (22.65K)  
Word count: 739  
Character count: 5026

BAB I Irfayanti Budi 105721134520

ORIGINALITY REPORT

10%	10%	6%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ekobis.stieriau-aktak.ac.id Internet Source	6%
2	eprints.uny.ac.id Internet Source	2%
3	repository.umy.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes  
Exclude bibliography  
Exclude matches

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB II Irfayanti Budi  
105721134520  
by Tahap Tutup

Submission date: 15-Oct-2024 01:00PM (UTC+0700)  
Submission ID: 2485804143  
File name: BAB\_II\_2.docx (63.68KB)  
Word count: 3288  
Character count: 22560

BAB II Irfayanti Budi 105721134520

ORIGINALITY REPORT

12% SIMILARITY INDEX  
11% INTERNET SOURCES  
4% PUBLICATIONS  
6% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com	2%
2	journal-nusantara.com	1%
3	Submitted to unars	1%
4	www.scilit.net	1%
5	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia	1%
6	id.123dok.com	1%
7	Submitted to Universitas Lancang Kuning	1%
8	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya	<1%
9	repository-feb.unpak.ac.id	

10	www.slideshare.net	<1%
11	Submitted to UIN Ar-Raniry	<1%
12	eprints.uniska-bjmi.ac.id	<1%
13	www.coursehero.com	<1%
14	docplayer.info	<1%
15	allenbridgeis.com	<1%
16	digilib.uinsby.ac.id	<1%
17	docobook.com	<1%
18	jurnal.polines.ac.id	<1%
19	repository.iainpurwokerto.ac.id	<1%
20	www.scribd.com	<1%
21	eprints.uny.ac.id	<1%
22	hatadame.wordpress.com	<1%
23	pt.scribd.com	<1%
24	repository.penerbitwidina.com	<1%

Exclude quotes  Off  
Exclude bibliography  Off  
Exclude matches  Off

BAB III Irfayanti Budi  
105721134520  
by Tahap Tutup

Submission date: 15-Oct-2024 01:01PM (UTC+0700)  
Submission ID: 248388414  
File name: BAB\_III\_2.docx (75.93K)  
Word count: 1209  
Character count: 7990

BAB III Irfayanti Budi 105721134520  
ORIGINALITY REPORT

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

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes  Exclude bibliography  Exclude matches  21%

LULUS  
turnitin

BAB IV Irfayanti Budi  
105721134520  
by Tahap Tutup

Submission date: 21-Oct-2024 09:50AM (UTC+0700)  
Submission ID: 2491629487  
File name: BAB\_IV\_3.docx (77.09K)  
Word count: 3611  
Character count: 21736

BAB IV Irfayanti Budi 105721134520  
ORIGINALITY REPORT

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

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes  Exclude bibliography  Exclude matches

LULUS  
turnitin

BAB V Irfayanti Budi  
105721134520  
by Tahap Tutup

BAB V Irfayanti Budi 105721134520

ORIGINALITY REPORT

5%	5%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLISHED PAPERS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	5%
---	--	----

Exclude quotes  Exclude matches   
Exclude bibliography

Submission date: 15-Oct-2024 01:36PM UTC+07:00  
Submission ID: 2485824902  
File name: BAB\_V\_2.docx (20.74K)  
Word count: 291  
Character count: 1931



## BIOGRAFI PENULIS



Ifayanti Budi, panggilan Ifa lahir di Belajen pada tanggal 12 November 2001 dari pasangan suami istri Bapak Budi dan Ibu Ratna. Peneliti adalah anak kedua dari 5 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jln Jambu Kecamatan Alla' Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 73 Sudu lulus tahun 2014, Smp Negeri 1 Alla lulus tahun 2017, SMA Negeri 3 Enrekang lulus tahun 2020, dan mulai tahun 2020 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

