

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DINAS PEMADAM
KEBAKARAN KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DINAS PEMADAM
KEBAKARAN KABUPATEN GOWA**



SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

HINRANATA JAYA ABADI

NIM : 105721129117

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

18/01/2022

Y.cep
Smb. Alumni

R/0050/MAU/220
ABA
P¹

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022M/1443H**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesungguhnya bagian terindah dalam hidup ini adalah saat kita bisa berbagi hal positif, kebaikan, dan kebahagiaan dengan orang lain.



Karya ilmiah ini kupersembahkan kepada Kedua orangtua tercinta Ayahanda Syahrir dan Ibunda Ummi Hani, yang telah memberikan semangat dan motivasi yang tiada henti sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini. karena tiada do'a yang paling khusyu' selain do'a dari kedua orangtua.

PESAN DAN KESAN

**Lulus kuliah memang membanggakan dan sangat melegakan. Tapi ingat, Sekarang melangkah ke dunia nyata. Bagaimanapun suksesnya dalam Menjalani perkuliahan, pola pikir kita harus segera diubah
Untuk siap berkarya didunia kerja
Yang akan sangat berbeda.**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Hinranata Jaya Abadi
No. Stambuk/NIM : 105721129117
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 08 Januari 2022 di Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 05 Jumadil Akhir 1443H

08 Januari 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Sri Andayaningsih, S.E., M.M
NIDN: 0929037901

Zalkha Soraya, S.E., M.M
NIDN: 0904058504

Mengetahui,

Dekan

Ketua program Studi Manajemen



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM : 651507

Muh. Nur Rasyid, SE., M.M
NBM : 1085576



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Hinranata Jaya Abadi, 105721129117, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar nomor 0013/SK-Y/61201/091004/2021 M, tanggal 05 Jumadil Akhir 1443H/08 Januari 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 05 Jumadil Akhir 1443
08 Januari 2021

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, S.E., M.Acc (WD 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : Asriati, S.E., M.Si
Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M
Zalkha Soraya, S.E., M.M
Asdar, S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Hinranata Jaya Abadi
No. Stambuk/NIM : 105721129117
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di Depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.

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

Makassar, 05 Jumadil Akhir 1443 H
08 Januari 2021 M

Yang membuat pernyataan

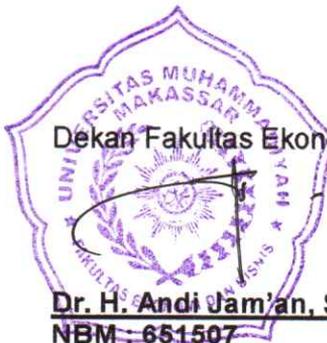
Hinranata Jaya Abadi
NIM: 105721129117



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651507


Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakal penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa”**.

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

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

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

- 1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.A.g. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.**
- 2. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.**
- 3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.**
- 4. Ibu Sri Andayaningsih, SE., MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan.**
- 5. Ibu Zalkha soraya, SE., MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.**
- 6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.**
- 7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.**
- 8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan 2017 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.**
- 9. Terima kasih untuk sahabat saya Syahruni Marsuki, Nurismi Fausiah Syam, Kamila, Ferawati, Muh Adha Aiman, Ardi, Sri Devi Lestari, Didit, Sahar. yang telah memberikan saya semangat, motivasi, dan selalu memberikan dukungan dan bantuan selama ini.**

10. Terimakasih untuk semua rekan, sahabat dan saudara yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

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

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

*Nahrun min Allahu wa Fathun Karen, Billahi fii Sabilil Haq,
Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Makassar, 08 Januari 2022M
05 Jumadil Akhir 1443H

Penulis,

Hinranata Jaya Abadi

ABSTRAK

Hinranata Jaya Abadi, Tahun 2022 Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa. Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing I Sri Andayaningsih dan Pembimbing II Zalkha soraya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa berjumlah 32 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yaitu informasi yang bersumber dari observasi dan kuesioner. Sedangkan sumber data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh dari buku literatur dan sosial media. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi linear Sederhana.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh model persamaan regresi linear sederhana $Y = 8.164 + 0.605X$ yang berarti Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dan hasil uji t, variabel Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $7.788 >$ dari nilai t tabel 1.693. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : *Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Hinranata Jaya Abadi, 2021 The Effect of Human Resource Management Control Systems on Employee Performance at the Gowa Regency Fire Department. Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Sri Andayaningsih and Supervisor II Zalkha Soraya.

This study aims to determine the effect of the Human Resource Management Control System on Employee Performance at the Gowa Regency Fire Department. The population in this study were all employees of the Gowa Regency Fire Department totaling 32 employees. The type of research used is descriptive quantitative. The data sources used are primary data sources, namely information derived from observations and questionnaires. While the secondary data sources are data sources obtained from literature books and social media. The data analysis technique used is Simple Linear Regression Analysis.

*Based on the results of data analysis that has been carried out, a simple linear regression equation model is obtained $Y = 8.164 + 0.605X$, which means that the Human Resource Management Control System has an effect on employee performance. And the results of the *t* test, the Human Resource Management Control System variable shows that the significance value of the influence of the Human Resources Management Control System (X) on Employee Performance (Y) is $0.001 < 0.05$ and the *t* value is $7.788 >$ from the *t* table value of 1.693. This means that there is a positive and significant influence on the Human Resource Management Control System on Employee Performance.*

Keywords : Human Resource Management Control System, Employee Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERYATAAN KEABSAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	Xiv
DAFTAR GAMBAR	Xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Definisi Sumber Daya Manusia	6
B. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	7
C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	7
D. Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen	8
E. Proses Pengendalian Manajemen	10
F. Elemen-Element Sistem Pengendalian	12
G. Pengertian Kinerja	13
H. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
I. Tujuan Dan Sasaran Kinerja	15
J. Indikator Kinerja	16
K. Penelitian Terdahulu	18
L. Kerangka Pikir	23

M. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	25
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukur	25
D. Jenis dan Sumber Data	27
E. Populasi Dan Sampel	28
F. Teknik Pengumpulan Data	29
G. Teknik Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN	33
A. Hasil Penelitian	33
B. Uji Instrument Penelitian	40
C. Pembahasan Hasil Penelitian	53
BAB V PENUTUP	55
A. Simpulan	55
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 4.1	Uji Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2	Uji Karakteristik Responden Menurut Usia	41
Tabel 4.3	Uji Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	42
Tabel 4.4	Interpretasi Responden Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia	43
Tabel 4.5	Interpretasi Responden Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.6	Uji Validitas	47
Tabel 4.7	Uji Realibel Angket	49
Tabel 4.8	Uji Regresi Linear sederhana.....	50
Tabel 4.9	Hasil Uji T.....	52
Tabel 4.10	Hasil Uji R2.....	52

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	36



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu system operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting pula

Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan kinerja perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ardana, dkk 2013). Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Dengan demikian kinerja

karyawan juga menentukan terciptanya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan.

Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem yang mengawasi segala kegiatan operasional perusahaan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan evaluasi atas kinerja yang telah dicapai. Selain itu, sistem pengendalian manajemen menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan yang efektif dan efisien.

Sistem pengendalian manajemen (SPM) merupakan suatu sub topik penting dalam penelitian di bidang manajemen. Sub topik ini banyak mendapat perhatian dari para akademisi maupun praktisi. Data menunjukkan bahwa sejak tahun 1990-1996 sebanyak 152 artikel dipublikasikan di Amerika Utara, dari jumlah tersebut 85 buah artikel (55, 60%) membahas tentang sistem pengendalian manajemen. Data ini mengindikasikan bahwa topik SPM merupakan topik yang sangat menarik oleh para peneliti dalam mengkaji berbagai hal yang terkait dengan sistem pengendalian manajemen. Terdapat beberapa alasan mengapa sistem pengendalian manajemen menjadi sangat penting bagi suatu karyawan karena untuk perumusan dan pengimplementasian strategi. Terhadap kinerja karyawan sistem pengendalian manajemen dikenal bukan hanya sebagai sistem namun lebih dari itu yang merupakan alat untuk melakukan pemantauan juga dikenal sebagai sistem dan prosedur formal yang digunakan untuk menjaga informasi dari semua aktivitas yang telah dirumuskan dalam kinerja karyawan dan pengimplementasian dengan kata lain setiap karyawan harus melakukan sistem perencanaan, sistem pelaporan, dan prosedur yang didasarkan pada informasi.

Berdasarkan studi pendahuluan diperoleh informasi bahwa masyarakat sering memperlakukan kinerja pegawai yang belum efektif dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Ini bisa dilihat dari cara kerja atau tindakan kerja yang dilakukan oleh pegawai belum efektif seperti keterbatasan pegawai sebagai petugas yang memberikan pertolongan atau bantuan di lapangan, ketidaksiapan melaksanakan tugasnya dengan baik, tidak menjalin pemeliharaan hubungan kerjasama dalam menangani permasalahan kebakaran dan bencana serta tidak adanya kesinambungan program dalam mengantisipasi setiap kejadian kebakaran dan bencana. Tentu ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum efektif sesuai dengan manfaat dan kegunaan dari aktivitas pekerjaan yang diembannya

Dengan adanya Sistem Pengendalian Manajemen Memotivasi manajer-manajer untuk memunculkan suatu tingkat usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan manajemen puncak tujuan utama sistem pengendalian manajemen adalah untuk menyelaraskan tujuan-tujuan itu; yaitu sistem harus dirancang sedemikian rupa sehingga tindakan-tindakan setiap anggota perusahaan untuk meraih kepentingannya sendiri bisa selaras dengan kepentingan perusahaan. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan (Ilyas, 2009) bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya pada seluruh jajaran personil di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian ini untuk mengetahui **“Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat disimpulkan masalah sebagai berikut :

“Apakah Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa”?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

“Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa.”

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk ilmu pengetahuan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada bidang Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Prakti

a. Bagi Akademik

Peneliti ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai komisaris dan direksi.

b. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna bagi instansi Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Definisi Sumber Daya Manusia

Menurut (Afandi, 2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengedaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Siapapun yang mengelola organisasi pasti akan mengelola berbagai tipe sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi/perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan dalam empat tipe sumber daya, yaitu (1) finansial, (2) fisik, (3) manusia, dan (4) kemampuan teknologis dan sistem (Simamora, 2011:2). Dalam hal ini tanpa memperkecil arti aset sumber daya lainnya, aset organisasi yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Sehubungan dengan hal itu, maka manajemen sumber daya manusia merupakan bidang fungsional manajemen yang sangat penting dalam suatu organisasi apapun bentuknya.

(Manullang, 2012) mengemukakan definisi manajemen sumber daya manusia (personalia) sebagai seni dan ilmu memperoleh, memajukan, dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna, sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja.

dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

D. Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut (Susanto dalam Djahir dan Pratita, 2015) Sistem adalah kumpulan atau grup dari subsistem atau bagian atau komponen apapun, baik fisik ataupun nonfisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu atau sekelompok komponen yang masing-masing saling menunjang, saling berhubungan maupun tidak yang keseluruhannya merupakan sebuah kesatuan . Sistem memiliki karakteristik berupa rangkaian langkah-langkah yang berirama, terkoordinasi dan berulang yang dimana yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem juga merupakan dua elemen atau lebih yang saling

bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut (H.B. Siswanto, 2016) "Pengendalian adalah suatu proses yang sistematis untuk mengevaluasi apakah aktifitas-aktifitas organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dan apabila belum dilaksanakan diagnosis faktor penyebabnya untuk selanjutnya diambil tindakan perbaikan".

Menurut (T.Hani Handoko, 2012) " Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan". Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Arief Suadi, 2012) "Pengendalian manajemen adalah semua usaha untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan". Pengendalian manajemen dapat didefinisikan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut (Arief Suadi, 2013) "Sistem pengendalian manajemen adalah sistem yang terdiri dari beberapa anak sistem yang saling berkaitan yaitu: pemograman, penganggaran, akuntansi, pelaporan dan pertanggungjawaban untuk membantu manajemen mempengaruhi orang lain dalam sebuah perusahaan agar mau mencapai tujuan perusahaan melalui strategi tertentu secara efektif dan efisien".

Dari pengertian diatas maka sistem pengendalian manajemen

merupakan serangkaian tindakan yang mengarahkan suatu operasi perusahaan agar strategi dan kebijakan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien, dimana sistem pengendalian manajemen terdiri atas struktur dan proses. Suatu sistem diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem pengendalian manajemen dirancang untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan dalam suatu proses yang disebut perencanaan strategis. Struktur merupakan hubungan antara komponen yang dinyatakan dalam bentuk organisasi dan sifat informasi yang mengalir diantara unit-unit yang ada. Sedangkan proses merupakan seperangkat tindakan yang dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi bekerja untuk mencapai tujuannya melibatkan banyak komunikasi baik yang bersifat formal maupun informal. Sistem pengendalian manajemen pada dasarnya merupakan suatu sistem yang digunakan oleh manajemen untuk membangun masa depan organisasi

Proses sistem pengendalian manajemen merupakan tahap-tahap yang harus dilalui untuk mewujudkan tujuan sistem. Proses pengendalian manajemen banyak melibatkan komunikasi dan interaksi informal di kalangan manajer dan karyawan perusahaan. Proses pengendalian manajemen pada dasarnya berkaitan dengan perilaku antar manajer dan antara manajer dengan bawahannya.

E. Proses Pengendalian Manajemen

(Olivia Novella, 2018) Proses pengendalian manajemen merupakan tahap-tahap yang harus dilalui untuk mewujudkan tujuan sistem. Secara umum proses pengendalian manajemen berbeda dari satu perusahaan ke perusahaan lain dan dari satu pusat pertanggungjawaban dengan pusat

pertanggungjawaban lainnya. proses pengendalian manajemen terdiri dari empat tahap yaitu:

1. Pemrograman (Perencanaan Strategis)

Pemrograman adalah sebuah proses untuk memilih program demi mencapai tujuan perusahaan (Arief Suadi, 2013). Proses tersebut dijalankan dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Program tersebut dapat berupa keputusan untuk memproduksi barang tertentu, menciptakan jaringan distribusi baru, meningkatkan kualitas produk dan lain sebagainya.

Pelaksanaan program tersebut melibatkan penggunaan sumber daya yang tersedia sekarang dan diharapkan akan menghasilkan sumberdaya yang lebih besar di masa mendatang. Karena sumber daya yang terbatas maka manajemen mampu harus selektif dalam memilih program.

2. Penganggaran

Penganggaran adalah proses pembuatan anggaran. Menurut (Arief Suadi, 2013) "Anggaran adalah pernyataan resmi oleh manajemen tentang harapan manajemen dalam pendapatan, biaya dan transaksi keuangan lain dalam jangka waktu tertentu untuk perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya".

Fungsi anggaran yaitu:

- a. Perbaikan program, strategi, sasaran dan tujuan perusahaan
- b. Menentukan wewenang dan tanggung jawab pusat/pertanggung jawaban
- c. Koordinasi antara pusat pertanggungjawaban
- d. Dasar untuk menilai kinerja pusat pertanggungjawaban.

3. Pelaksanaan dan Pengukuran

Anggaran yang telah disepakati digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan pada masing-masing pusat pertanggungjawaban. Setiap kegiatan yang telah dilakukan dikomunikasikan kepada bagian bagiannya dan selanjutnya dijadikan dasar dalam pembuatan laporan. Berdasarkan laporan yang disusun, manajer pusat pertanggungjawab harus mengukur prestasi yang mampu dicapai para bawahannya maupun prestasi bagian yang menjadi tanggungjawabnya sendiri.

4. Pelaporan dan Analisis

Tahap terakhir dari proses pengendalian manajemen adalah melaporkan hasil kerja dari pusat-pusat pertanggungjawaban. Pelaporan harus dilakukan secara teratur. Laporan ini berisikan perbandingan antara pendapatan dan biaya sesungguhnya dengan anggaran yang telah ditetapkan. Agar dapat memantau hasil kerja pusat pertanggungjawaban diperlukan sebuah sistem pelaporan. Laporan harus mampu menunjukkan hasil kerja pusat pertanggungjawaban beserta anggarannya, sehingga dapat diketahuipenyimpangan yang terjadi terhadap anggaran. Jika terjadi penyimpangan maka harus diberikan penjelasan secara terperinci agar dapat lebih bermanfaat laporan harus disertai dengan analisis tentang penyebab timbulnya penyimpangan, disamping perlu memperhatikan kebenaran laporan yang disampaikan.

F. Elemen-Elemen Sistem Pengendalian

Menurut (Anthony dan Govindarajan, 2010) mendefinisikan bahwa elemen-elemen/ komponen sistem pengendalian manajemen adalah sebagai berikut:

1. Pelacak (*Detector*) atau sensor suatu perangkat yang mengukur apa yang sesungguhnya terjadi dalam proses yang sedang dikendalikan.
2. Penilai (*Assessor*) suatu perangkat yang menentukan signifikansi dari peristiwa aktual dengan cara membandingkan dengan beberapa standar atau ekspektasi dari apa yang seharusnya terjadi.
3. *Effector* suatu perangkat (yang disebut “umpan balik”) yang mengubah perilaku jika assessor mengindikasikan kebutuhan untuk melakukan hal tersebut.
4. Jaringan komunikasi, perangkat yang meneruskan informasi antara *detector*, *assessor* dan *effector*.

G. Pengertian Kinerja

Kinerja secara umum adalah perbuatan atau hasil kerja (*performance*). Konteks khusus *performance* diartikan sebagai hasil pekerjaan yang ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur melalui standar yang telah ditentukan. Menurut (Bangun, 2012) pengertian kinerja merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja yaitu suatu proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja pegawai pada suatu periode tertentu.

Definisi kinerja individu sumber daya manusia menurut (Mangkunegara, 2013) adalah kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang individu sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya dengan efisien dan efektif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja dari definisi ini adalah membuat hasil kerja secara kuantitas atas banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan, memperhatikan kualitas kerja sesuai tuntutan pekerjaan,

dijalankan secara efisien menurut waktu yang tersedia dan memberikan manfaat kerja secara efektif.

Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempumakannya sesuai dengan hasil kerja yang dicapai. (Bangun, 2012) menyatakan pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan prasyarat pekerjaan. Prasyarat tersebut dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektifitas kerja, sehingga diperoleh standar hasil pekerjaan sebagai sebuah penilaian kinerja.

Menurut (Handoko, 2014) kinerja merupakan perubahan dari individu yang bertanggungjawab atas proses pekerjaan yang dilakukan menuju kepada pencapaian hasil kerja. Perubahan yang terjadi atas kinerja seseorang yaitu mencapai hasil kerja yang lebih baik, memperoleh hasil kerja yang tetap atau tidak memperoleh hasil kerja karena mengalami penurunan.

(Mathis dan Jackson, 2010) pencapaian kinerja merupakan hasil perbandingan ukuran spesifik atas pekerjaan yang dilakukan dari pekerjaan yang dihasilkan, sehingga penilaian kinerja sangat berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang memberikan manfaat dan keuntungan bagi organisasi.

H. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Arif Ramdhani, 2011) mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi :

1. Variabel Individu, meliputi :
 - a. Kemampuan dan keterampilan (fisik)

- b. Latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman)
 - c. Demografis (umur, asal usul, jenis kelamin)
2. Variabel Organisasi, meliputi :
- a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur
 - e. Desain pekerjaan
3. Variabel Psikologis, meliputi :
- a. Mental atau intelektual
 - b. Persepsi
 - c. Sikap
 - d. Kepribadian
 - e. Motivasi

I. Tujuan Dan Sasaran Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penelitian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut (Rivai, 2011) pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja

4. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini
5. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
6. Pemberian imbalan yang sesuai
7. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan lainnya
8. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali
9. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
10. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
11. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
12. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya
13. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah
14. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
15. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan
16. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja

J. Indikator Kinerja

Menurut (Bangun, 2012), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 indikator yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, misalnya :

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan perorangan per jam kerja.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, misalnya :

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, misalnya :

- a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan, misalnya :

- a. Datang tepat waktu
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan

saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya, misalnya :

- a. Membantu atasan dengan memeberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
- b. Menghargai rekan kerja satu sama lain
- c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

K. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai kompetensi andagogik (cara belajar secara langsung dari pengalaman), kompetensi profesional (kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik), dan kompetensi pedagogik (kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik) berikut ini adalah bebrerapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal nasional maupun Internasional sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan yang dirangkum melalui dari metode penalitian yang digunakan hingga hasil penelitian sebagai berikut:

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Pendekatan Penelitian	Hasil Peneliiian
1.	Saut Marulitua Naibaho (2019)	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen	Penelitian kuantitatif	Sistem pengendalian manajemen yang diterapkan oleh

		<p>Terhadap Kinerja Manajerial pada Sriwijaya Air (Garuda Indonesia Group) Medan</p>		<p>manajemen Sriwijaya Air berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Sriwijaya Air. Sistem pengendalian manajemen yang diterapkan oleh Sriwijaya Air berjalan dengan baik, hal ini bisa dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa manajemen sudah menerapkan aktivitas-aktivitas pengendalian manajemen yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, penyusunan, implementasi dan pemantauan.</p>
2	Nining Ambar Wati (2019)	<p>Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Keuangan pada Rumah Sakit Labuang Baji, Makassar</p>	<p>Penelitian Kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian ini menemukan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja keuangan. Hasil ini sesuai dengan teori</p>

				<p>kontinjensi oleh Islam dan Hu (2012) dan teori <i>control</i> oleh Zhu <i>et al.</i> (2009) serta hasil temuan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Luh Restini, Ni Kadek Sinarwati, Anantawikrama Tungga Atmadja (2015), Kadek Budi Hendrawan, Gede Adi Yuniarta, Putu Eka Dianita Marvilianti Dewi (2017), Safrida Hanum, Edi Zulfiar dan Neo Agustina (2017), Anggreini Brenda Tendea, David P. E. Saerang, Treesje Runtu (2018), Triyanti (2018).</p>
3	Hinaya (2019)	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.federal Internasional Finance Cabang	Penelitian Kuantitatif	<p>hasil analisis uji persial (uji-t) menunjukkan bahwa variable X (pengendalian manajemen) terhadap variabel Y</p>

		Palopo		(kinerja karyawan) diperoleh t hitung = 1,569 dengan tingkat signifikan 0,009 dimana tingkat signifikannya lebih rendah dari 0,05. Hal ini berarti variable pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap variable kinerja karyawan.
4	Sofian Wahyu Anggoro (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Gula Pastika Di Sragen	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh secara simultan dengan hasil regresi linear berganda dalam uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 159,674 lebih besar dari F_{tabel} 2,72 sedangkan secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} untuk masing-masing variabel yaitu Disiplin Kerja (X_1) sebesar 5,849

				<p>Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 6,163 dan Gaji (X_3) sebesar 7,310 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,665 maka variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel Gaji berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen, dan sebaiknya pimpinan PT. Indo Gula Pastika Sragen dapat terus mempertahankan bahkan meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga tujuan utama dari perusahaan bisatercapaisempurna</p>
--	--	--	--	---

5	Robbi (2019)	Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makassar	Penelitian Kuantitatif	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis variabel kinerja pegawai berada dalam kategori baik dengan rata-rata skor sebesar 4,064 dan analisis variabel kualitas pelayanan publik berada dalam kategori baik dengan rata-rata skor sebesar 4,05. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai berpengaruh sebesar 60,6% terhadap kualitas pelayanan public di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makassar.</p>
---	--------------	--	------------------------	--

L. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mempermudah suatu penelitian. Dalam kerangka penelitian adalah untuk mengetahui apakah Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa. Oleh karena itu kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijabarkan dalam suatu model dimana variabel Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah variabel bebas dan Kinerja Karyawan adalah variabel terikat. Kerangka Pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar berikut ini



Gambar 2.1
(Kerangka Pikir)

M. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara di dalam penelitian ini yaitu Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. menurut (sugiyono, 2016) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan dan penelitian ini berfungsi menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Oleh karena itu dalam penelitian ini nantinya akan dijelaskan mengenai adanya hubungan interaktif atau timbal balik antara variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut saling mempengaruhi. Alasan utama pemilihan jenis eksplanatori ini untuk menguji hipotesis yang diajukan agar dapat menjelaskan pengaruh variabel bebas (Sistem Pengendalian Manajemen SDM) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) baik secara parsial maupun simultan yang ada dalam hipotesis tersebut.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor Dinas Pemadam Kebakaran yang berlokasi Jl. Tamarunang Raya No. B.9, Kalegowa Kec. Somba Opu Kab.Gowa. Waktu yang digunakan untuk penelitian ini kurang lebih 2 bulan, mulai bulan September sampai bulan Oktober 2021.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi dari masing-masing variabel ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Independen / Bebas (X)

Variabel independen adalah suatu variabel bebas dimana keberadaannya tidak berpengaruh oleh faktor-faktor yang lain, variabel ini merupakan faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel independennya adalah Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia (X)

Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai sekumpulan struktur komunikasi yang saling berhubungan dan memberikan fasilitas pemrosesan informasi untuk membantu manajer dalam melakukan koordinasi dan mencapai tujuan organisasi secara berkesinambungan,

3. Variabel Dependen / Terikat (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (independent). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

4. Skala likert

Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang ditetapkan oleh peneliti. Skala ini merupakan suatu skala psikometrik yang biasa diaplikasikan dalam angket dan paling sering digunakan untuk kuesioner berupa survey, termasuk dalam penelitian deskriptif.

Keterangan Skala :

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

D. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori riset, artinya penelitian dilakukan untuk melihat hubungan atau pengaruh antara variabel dengan tujuan pengujian hipotesis.

(Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Analisis dan bersifat kuantitatif (statistik) dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung yang berasal dari sumbernya, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden (kuesioner). Dalam

penelitian ini data diperoleh langsung dari Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Gowa

b. Data Sekunder

Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya tetapi melalui media perantara. Seperti buku-buku literatur, surat kabar, majalah, dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

E. 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 kesimpulan (Sugiyono, 2016).

Sedangkan menurut (Sudjana, 2012) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa sejumlah 32 Karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002, furchan, 2004) sedangkan menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar maka meneliti tidak mungkin mempelajari semua yang

ada populasi, misalnya karena keterbatasan, dana tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Populasi dalam penelitian ini termasuk populasi yang kurang dari 100 orang, maka digunakan teknik sampel jenuh (semua populasi sekaligus dalam sampel). Adapun penentuan jumlah sampel adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau *boring sampling* yaitu keseluruhan elemen populasi dijadikan sampel yaitu 32 orang karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini, pengumpulan data yang penulis tempuh adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Adalah suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang akan diteliti, agar diperoleh hasil yang relevan.

2. Kuesioner

Adalah metode penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data daftar pertanyaan yang akan disebarakan pada responden.

3. Dokumentasi

Penelitian ini dilakukan dengan cara memperoleh laporan dan dokumen-dokumen lainnya yang erat hubungannya dengan objek penelitian dan membaca literature-literatur sebagai dasar teori yang akan dijadikan sebagai landasan teoritis dalam penulisan.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas

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

1. Analisa Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan hasil penelitian untuk ditarik kesimpulan dengan kata-kata. Langkah-langkah yang ditempuh dalam analisis ini adalah :

- a. Membuat pernyataan angket
- b. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan
- c. Menjumlah skor jawaban yang telah diperoleh dari tiap responden
- d. Hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan table

2. Uji kualitas data

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, peneliti menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Uji validitas ini dapat menggunakan *Pearson Correlation*, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila nilai signifikan yang didapat memiliki nilai kurang dari *alpha* 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid. Serta dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, ialah sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r table maka pertanyaan dianggap valid

2) Jika r hitung $< r$ table maka pertanyaan dianggap tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6, yakni dimana reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Jadi suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria: *Cronbach Alpha* $> 0,60$

3. Analisis Regresi Linear sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana Adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen dengan variabel dependen atau analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dengan menggunakan skala linear namun dalam penelitian ini hanya saat variabel dependen sehingga disebut regresi sederhana. Adapun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Kostanta yaitu nilai Y Jika X = 0

b = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X = Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2).

a. Uji parsial (Uji-t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut (ghozali 2013) apabila nilai thitung > ttabel berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, atau bisa juga dengan signifikansi di bawah 0.05 yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan semua variabel independent dalam menjelaskan varian variabel dependent. Secara sederhana koefisien (R). Berarti menjelaskan kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent atau seberapa besar pengaruh variabel dan pengaruh variabel lain.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa

Pemadam kebakaran disingkat Damkar, *Branwir* (dari Bahasa Belanda "*Brandweer*"), atau PMK adalah orang atau pasukan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya.

Konsep satuan khusus pemadaman kebakaran mulai diwujudkan di akhir era Republik Romawi. Brigade damkar Romawi pertama dibentuk oleh Marcus Licinius Crassus, seorang jenderal Romawi, yang beranggotakan sekitar 500 orang. Kaisar Nero, membentuk satuan *Vigiles Urbani* di tahun 60 M dimana satuan ini bertugas memadamkan kebakaran menggunakan ember dan pompa. Satuan ini berpatroli di sekitar jalan-jalan Roma untuk mengawasi potensi adanya kebakaran dan juga bertugas sebagai satuan polisi saat itu. Jika kebakaran terjadi, satuan ini akan berbaris di sumber air terdekat dan mengumpukan ember berisi air dari tangan ke tangan sampai air tiba di tempat kebakaran.

Sejarah damkar yang dulu dikenal "*Branwir*" dari Bahasa Belanda: "*Brandweer*" bermula pada tahun 1873, di mana terjadi kebakaran besar di Kramat-Kwitang, dan residen (sekarang Gubernur DKI Jakarta) mengeluarkan peraturan (*reglement*) pada tahun 1915 dengan nama *Reglement op de Brandweer in de Afdeeling stad Vorsteden van Batavia*, yang membahas pembentukan satuan pemadam kebakaran

khusus di Batavia, yang kini menjadi Dinas Pemadam Kebakaran dari Provinsi DKI Jakarta.

Di Indonesia, dinas pemadam kebakaran adalah unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau *Rescue* (penyelamatan) seperti Ambulans dan Badan SAR Nasional. Para pemadam kebakaran dilengkapi dengan pakaian anti-panas atau anti-api dan juga helm serta sepatu khusus dalam melaksanakan tugas, dan biasanya pakaiannya dilengkapi dengan *scotlight* reflektor berwarna putih mengkilat agar dapat terlihat pada saat pelaksanaan tugas di malam hari

Pemadam Kebakaran Indonesia memakai Moto yang berbunyi "Pantang Pulang Sebelum Padam" Petugas pemadam kebakaran selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran atau melakukan pemadaman, juga dilatih untuk menyelamatkan korban-korban bencana seperti kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, banjir, gempa bumi, dll. Di lain hal, mereka juga ditugaskan untuk melakukan tugas-tugas penyelamatan yang tidak menyangkut adanya kebakaran seperti pengevakuasian sarang tawon, menyelamatkan korban bunuh diri, menyelamatkan orang atau hewan yang terjebak, menanggulangi pohon tumbang, dll. Pemadam kebakaran juga terkadang ditugaskan untuk memberi sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggapinya.

Di Kabupaten Gowa, awalnya pemadam kebakaran berada di bawah naungan Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi pada

tahun 2012. Pada Januari 2017 pemadam kebakaran berdiri sendiri menjadi Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Gowa.

2. Visi Misi

a. Visi

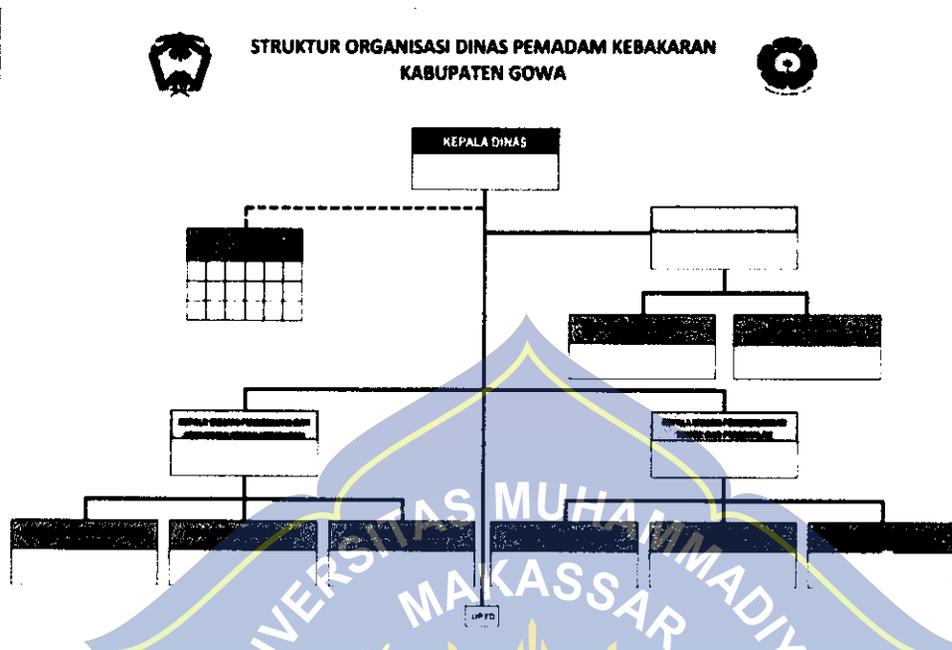
“Terwujudnya Dinas Pemadam Kebakaran yang profesional dan berorientasi pada pelayanan publik”

b. Misi

1. Menyelenggarakan pelayanan pencegahan, penanggulangan kebakaran dan penyelamatan, serta penanganan bahan berbahaya dan efektif, efisien, terarah dan modern dengan melibatkan seoptimal mungkin pemberdayaan masyarakat.
2. Menyelenggarakan peningkatan kapasitas aparatur pemadam kebakaran dan kapasitas masyarakat serta melaksanakan penelitian dan pengembangan.
3. Menyelenggarakan pengelolaan sarana dan prasarana pemadam kebakaran dan penyelamatan.
4. Peningkatan interkoneksi wilayah maupun antar lembaga dalam pelayanan kebakaran.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sebagai suatu garis hirarki yang mendeskripsikan berbagai komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu atau sumber daya manusia pada lingkup perusahaan tersebut kemudian memiliki posisi dan fungsinya masing-masing.



Gambar 4.1

4. Job Description

a. Kepala Dinas

1. Membantu walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub kebakaran yang menjadi kewenangan kota dan tugas pembantuan yang di berikan kepada kota.
2. Kepala Dinas mempunyai fungsi pelaksanaan urusan ketatausahaan dinas, penyusunan program jangka pendek menengah dan jangka panjang, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan.

b. Sekretaris

1. Membantu kepala dinas dalam pengelolaan urusan administrasi, keuangan, kepegawaian, ketatausahaan, dan tatalaksana, kearsipan, perlengkapan dan peralatan, kerumahtanggaan, hukum,

penyelenggaraan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan.

2. Pemantau, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas administrasi di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan.

c. Sub Bagian Keuangan

1. Melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan pertanggungjawaban keuangan, perumusan rencana kerja, program, anggaran dan laporan di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan
2. Menyusun laporan keuangan di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan

d. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

1. Melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan tata usaha, rumah tangga, kehumasan, hukum, perlengkapan dan peralatan, kepegawaian, reformasi birokrasi dan pengelolaan asset di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran
2. Melaksanakan kegiatan tata usaha, rumah tangga, kehumasan, hukum, perlengkapan dan peralatan, kepegawaian, reformasi, birokrasi dan pengelolaan asset di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran.

e. Bidang Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran

1. Penyiapan bahan penyusunan program kerja dan rencana kerja bidang pencegahan kebakaran, pemberian izin dan pelaksanaan pelayanan umum, pendataan dan pemeriksaan kesiapan bangunan dan lingkungan dari bahaya ancaman kebakaran, peningkatan sistem

ketahanan lingkungan terhadap bahaya kebakaran, keterampilan tenaga penanggulangan kebakaran, bimbingan teknis terhadap unit-unit operasional pencegahan dan penanggulangan kebakaran dan bencana lain terhadap pertolongan/penyelamatan jiwa

2. Penyiapan bahan penyusunan perumusan kebijakan bidang pencegahan kebakaran, pemberian izin dan pelaksanaan pelayanan umum, pendataan dan pemeriksaan kesiapan bangunan dan lingkungan dari bahaya ancaman kebakaran, peningkatan sistem ketahanan lingkungan terhadap bahaya kebakaran, keterampilan tenaga penanggulangan kebakaran, bimbingan teknis terhadap unit-unit operasional pencegahan dan penanggulangan kebakaran dan bencana lain terhadap pertolongan/penyelamatan jiwa sesuai dengan lingkup tugasnya

f. Seksi Pencegahan

1. Menyiapkan bahan penyusunan rencana kerja dibidang pencegahan kebakaran, pemberian izin dan pelaksanaan pelayanan umum, pendataan dan pemeriksaan kesiapan bangunan dan lingkungan dari bahaya ancaman kebakaran, peningkatan sistem ketahanan lingkungan terhadap bahaya kebakaran, sosialisasi, pemberdayaan masyarakat pemadam kebakaran
2. Mempersiapkan bahan penyusunan kebijakan dan petunjuk teknis dibidang pencegahan kebakaran, pemberian izin dan pelaksanaan pelayanan umum, pendataan dan pemeriksaan kesiapan bangunan dan lingkungan dari bahaya ancaman kebakaran, peningkatan

sistem ketahanan lingkungan terhadap bahaya kebakaran, sosialisasi, pemberdayaan masyarakat pemadam kebakaran.

g. Bidang Pemadaman dan Penyelamatan

1. Penyiapan bahan penyusunan program kerja dan rencana kerja bidang operasional pemadaman dan penyelamatan, pelayanan informasi dan pengaduan masyarakat terhadap penanggulangan kebakaran, penyediaan, pendistribusian, pemeliharaan, penyimpanan peralatan dan logistik, pemeliharaan sumber-sumber air dan bahan-bahan lain dalam rangka penanggulangan kebakaran, penyediaan peralatan dan logistik, pertolongan dan penyelamatan jiwa akibat kebakaran, termasuk pelayanan darurat medis dan evakuasi, investigasi dan pendataan kejadian kebakaran.
2. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang operasional pemadaman dan penyelamatan, pelayanan informasi dan pengaduan masyarakat terhadap penanggulangan kebakaran, penyediaan, pendistribusian, pemeliharaan, penyimpanan peralatan dan logistik, pemeliharaan sumber-sumber air dan bahan-bahan lain dalam rangka penanggulangan kebakaran, penyediaan peralatan dan logistik, pertolongan dan penyelamatan jiwa akibat kebakaran, termasuk pelayanan darurat medis dan evakuasi, investigasi dan pendataan kejadian kebakaran sesuai dengan lingkup tugasnya.

h. Seksi Pergudangan dan Distribusi

1. Menyusun rencana kegiatan dan standar operasional prosedur seksi pergudangan seksi pergudangan dan distribusi.

2. Melaksanakan kegiatan pencatatan, penataan dan pemeliharaan terhadap persediaan barang-barang dalam gudang.

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Karakteristik Responden

Berikut ini akan di gambarkan atau dideskriptikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas responden mulai dari jenis kelamin, umur, dan pendidikan.

a. Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat di kelompokkan menjadi 2 yaitu kelompok pria dan wanita, dan agar lebih jelasnya maka di sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

	No	Jenis kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
Valid	1	laki-laki	23	71.9%
	2	Perempuan	9	28.1%
		Jumlah Responden	32	100%

sumber data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat di deskripsikan bahwa karakteristik responden jenis kelamin pria mendominasi Dalam melakukan analisa Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Gowa, yang mana jenis kelamin laki-laki berada pada 23 responden (71.9%) sedangkan jenis kelamin perempuan berada di angka 9 responden (28.1%) atau berada pada posisi bawah dari jenis kelamin pria.

b. Deskripsi profil responden berdasarkan usia

Sebagaimana penetapan karakteristik responden, maka peneliti menyajikan karakteristik ini dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Usia

	No	Umur Responden	Frekuensi responden	Frekuensi%
Valid	1	20-29 Tahun	24	75.0%
	2	30-39 Tahun	4	12.5%
	3	40-49 Tahun	4	12.5%
		Jumlah	32	100%

Sumber data primer yang diolah 2021

Berdasarkan uraian tabel 4.2 maka diperoleh hasil dari karakteristik responden dari segi umur yakni : responden yang berumur 21-29 tahun berada di angka 24 responden (75.0%), sedangkan responden yang berumur 30-39 tahun berada di angka 4 responden (12.5%), serta responden yang berumur 40-49 tahun berada di angka 4 responden (12.5%). maka dapat di interpretasikan dalam perspektif keilmuan bahwa rata-rata responden yang berumur 21-29 tahun yang melakukan analisa Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa.

c. Deskripsi profil responden berdasarkan pendidikan

Karakteristik responden dari segi pendidikan akan menggambarkan latar belakang dari responde, sehingga dalam kegiatan ini dapat di klarifikasikan sesuaikan dengan tingkat pendidikan responden yakni: D3, S1, S2, Dan SMA/SMK. Maka dari itu pengelompokkan karakteristik ini dapat di lihat dari tabel sebagai berikut

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

	No	pendidikan terakhir	Frekuensi Responden	Frekuensi %
Valid	1	S1	22	68.8%
	2	Diploma	4	12.5%
	3	SMA/SMK	6	18.8%
		Total	32	100%

Sumber data Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Gowa.

Secara seksama, dari tabel 4.3 dapat di analisa di mana karakteristik responden di tingkat pendidikan sarjana (S1) mendominasi di mana tingkat pendidikan ini berada pada angka 22 responden (68.8%), sedang dari tingkat pendidikan yang lain tidak mencapai angka lebih dari 30%, sehingga dapat di simpulkan bahwa responden tingkat pendidikan sarjana (S1) lebih mendominasi melakukan anallisa pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa.

2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitan ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan. Variabel dalam penelitian ini Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Guna mengungkap hasil penelitian berdasarkan variabel yang diperhatikan, maka penulis akan menggambarkan data-data hasil penelitian untuk tiap variabel.

a. Analisis Deskriptif Variabel Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia (X)

Tabel 4.4
Interpretasi responden Sistem Pengendalian Manajemen Sumber
Daya Manusia (X)

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban (F)				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa selalu menentukan sasaran atau target yang akan dicapai.	9	23			
2	Program yang telah dijalankan sesuai dengan strategi yang dijabarkan dalam perencanaannya.	15	17			
3	Strategi yang dipilih oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa mampu mengarahkan sumber daya organisasi untuk mewujudkan visi misi perusahaan.	15	16	1		
4	Anggaran disusun berdasarkan program.	12	20			
5	Manajemen dan karyawan melaksanakan rencana yang tercantum dalam anggaran kedalam kegiatan nyata.	9	22	1		
6	Tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap unit kerja organisasi digolongkan secara jelas, sehingga pelaksanaan terawasi.	6	20	6		
7	Dilakukan pembagian wewenang dan tanggung jawab disetiap pusat pertanggung jawaban.	16	15	1		

8	Dinas Pemadam Kebakaran melakukan pemantauan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh target telah dicapai.	10	22			
9	Melakukan analisa dan evaluasi pertanggung jawaban secara rutin dan berkala.	16	15	1		
10	Kegiatan analisis dan pelaporan	9	23			

Sumber data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dengan jumlah responden 32, tanggapan responden lumayan bervariasi, hal ini dapat dilihat dari item pertama, dimana responden yang memilih sangat setuju berjumlah 9 responden, setuju berjumlah 23 responden. Item kedua dimana responden yang memilih yang memilih sangat setuju berjumlah 15 responden, setuju berjumlah 17 responden. Item ketiga dimana responden yang memilih sangat setuju berjumlah 15 responden, setuju berjumlah 16 responden, kurang setuju berjumlah 1 responden. Item keempat dimana responden yang memilih sangat setuju berjumlah 12 responden, setuju berjumlah 20 responden. Item kelima dimana responden yang memilih sangat setuju berjumlah 9 responden, setuju 22 responden, kurang setuju 1 responden. Item keenam dimana responden yang memilih sangat setuju 6, setuju berjumlah 20 responden, kurang setuju berjumlah 6 responden. Item ketujuh dimana responden yang memilih sangat setuju berjumlah 16 responden, setuju berjumlah 15 responden, kurang setuju berjumlah 1 responden. Item kedelapan dimana responden yang memilih sangat setuju berjumlah 10 responden, setuju

berjumlah 22 responden. Item kesembilan dimana responden yang memilih sangat setuju berjumlah 16 responden, setuju berjumlah 15 responden, kurang setuju berjumlah 1 responden. Item 10 dimana responden yang memilih sangat setuju berjumlah 9 responden, setuju berjumlah 23 responden.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5
Interpretasi responden Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban (F)				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat dicapai dengan baik oleh karyawan.	12	19	1		
2	Kualitas hasil kerja karyawan di dinas pemadam kebakaran kabupaten gowa dinilai baik oleh atasan.	12	20			
3	Karyawan memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan tugas.	16	16			
4	Dalam bekerja, karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan secara cepat sesuai dengan prosedur kerja yang ada.	9	22	1		
5	Dalam melaksanakan tugas kerja, karyawan tidak sering menunda pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	13	19			
6	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.	11	21			

7	Saya hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.	6	18	6		
8	Karyawan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan.	10	21	1		

Sumber data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dengan jumlah responden 32, tanggapan responden lumayan bervariasi, hal ini dapat dilihat dari item pertama, dimana responden yang memilih sangat setuju berjumlah 12 responden, setuju berjumlah 19 responden, kurang setuju 1 responden. Item kedua dimana responden yang memilih yang memilih sangat setuju berjumlah 12 responden, setuju berjumlah 20 responden. Item ketiga dimana responden yang memilih sangat setuju berjumlah 16 responden, setuju berjumlah 16 responden. Item keempat dimana responden yang memilih sangat setuju berjumlah 9 responden, setuju berjumlah 22 responden. Kurang setuju 1 responden. Item kelima dimana responden yang memilih sangat setuju berjumlah 13 responden, setuju 19 responden. Item keenam dimana responden yang memilih sangat setuju 11 responden, setuju berjumlah 21 responden. Item ketujuh dimana responden yang memilih sangat setuju berjumlah 6 responden, setuju berjumlah 18 responden, kurang setuju berjumlah 6 responden. Item kedelapan dimana responden yang memilih sangat setuju berjumlah 10 responden, setuju berjumlah 21 responden, kurang setuju 1 responden.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket atau kuesioner harus dilakukan dengan uji validatnya. Uji

validitasnya berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Uji validitas *product moment* menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor total yang diperoleh dalam penelitian.

Setiap uji dalam *statistic* tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitupula uji validitas *product moment pearsoncorrelation*, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka data yang diperoleh tersebut dinyatakan valid, sedangkan
2. Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka data yang diperoleh dinyatakan tidak valid.

Uji validitas ini jumlah sampel yang digunakan yaitu : 32 responden pada signifikan 5% yang dilihat melalui r tabel ditemukan nilai sebesar 0,217 . setelah diketahui angka r tabel maka selanjutnya dibandingkan dengan r hitung yang ditemukan melalui hasil SPSS.

Tabel 4.6
Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia	X1.1	0.876	0.217	Valid
		X1.2	0.875	0.217	Valid
		X1.3	0.882	0.217	Valid
		X1.4	0.857	0.217	Valid
		X1.5	0.835	0.217	Valid

		X1.6	0.786	0.217	Valid
		X1.7	0.678	0.217	Valid
		X1.8	0.843	0.217	Valid
		X1.9	0.874	0.217	Valid
		X1.10	0.875	0.217	Valid
2.	Kinerja Karyawan	Y1	0.689	0.217	Valid
		Y2	0.878	0.217	Valid
		Y3	0.818	0.217	Valid
		Y4	0.744	0.217	Valid
		Y5	0.837	0.217	Valid
		Y6	0.883	0.217	Valid
		Y7	0.671	0.217	Valid
		Y8	0.527	0.217	Valid

Sumber data :IBM SPSS Statistic 28

Dengan demikian, dari hasil tabel 4.4 variabel (X) Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia (Y) Kinerja Karyawan, setelah membandingkan r hitung dan r tabel diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang artinya semua item angket tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

b. Uji Realibilitas

Secara umum realibilitas diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan yang dapat dipercaya. Dalam statistic SPSS uji realibilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensian angket atau kuesioner yang digunakan oleh peneliti sehingga angket

tersebut dapat diandalkan, walaupun penelitian dilakukan berulang kali dengan angket yang sama.

Uji realibilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dalam output SPSS. Seperti halnya pada uji-uji statistic lainnya hasil uji realibilitas Alpha cronboach pun berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang telah ditentukan.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji realibilitas adalah jika nilai Alpha lebih besar dari nilai probabilitas maka item-item angket yang digunakan dinyatakan *realibel* atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari nilai probabilitas maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak *realibel* atau tidak konsisten.

Menurut Sugiyono, (2016) uji realibilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama, dan apabila skor total item menyentuh lebih dari angka atau di atas dari 0.6 maka dikatakan realibel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Realibel Angket

No	Variabel	Croncbach Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
1.	X	0.943	0,60	Reliabel
2.	Y	0.882	0,60	Reliabel

Sumber data :IBM SPSS Statistic 28

Dari gambar diatas, diketahui bahwa nilai Alpha variabel X yaitu Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia sebesar 0,943 dan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,882, kemudian nilai

alpha dibandingkan dengan nilai probabilitas dengan nilai $N=32$ dicari pada distribusi nilai probabilitas signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.60. Maka dapat disimpulkan Alpha variabel X yaitu Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia sebesar 0.943 dan variabel Y Kinerja Karyawan sebesar 0.882 lebih besar dari nilai probabilitas = 0,60 yang artinya item-item angket tersebut dapat dikatakan *realibel* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana pada dasarnya adalah studi mengenal ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut ini hasil uji data regresi linear sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.164	3.386		2.411	0.22
	SPM SDM	.605	.078	.818	7.788	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber data : IBM SPSS Statistic 28

Berdasarkan hasil uji diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8.164 + 0.605X$$

Merujuk pada hasil diatas maka diperoleh hasil analisis variabel independen ke dependen sebagai berikut :

Diketahui konstan sebesar 8.164 menunjukkan bahwa jika variabel Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 8.164%. Variabel Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia meningkat satu satuan maka akan meningkat Kinerja karyawan sebesar 0.605 satuan atau sebesar 60.5%.

4. Pengujian Hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian sederhana untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan 2 metode Uji T, dan Koefisien determinasi.

a. Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat dari tabel *Coefficient* dari hasil regresi sederhana berikut ini :

Tabel 4.9
Uji t (Uji Parsial)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.164	3.386		2.411	0.22

	SPM SDM	.605	.078	.818	7.788	<.001
--	---------	------	------	------	-------	-------

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber data : IBM SPSS Statistic 28

Uji signifikan variabel Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil nilai signifikan = 0,001 lebih kecil dari nilai standar 0,05 sedangkan nilai t hitung = 7.788 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.693, dari hasil ini dapat diasumsikan bahwa variabel Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.10
 Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.658	1.883

- a. Predictors: (Constant), sistem pengendalian manajemen SDM (Hasil olah data : SPSS 28)

Dari tabel 4.10 diatas, berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dari tabel 4.10 diatas, diperoleh nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0,669 atau 66,9% jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja karyawan sebesar 66,9%.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan ini mengacu pada rumusan masalah yang tercantum pada bab I, yaitu “Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah : “Apakah Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa”.

Maka hasil penelitian yang dipaparkan pada berbagai pengujian diatas maka disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa. Hal ini dibuktikan dengan Hasil uji t ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.788 > 1,693$). Dengan nilai signifikansi sebesar ($0.001 < 0.05$). Secara statistic berpengaruh signifikan antara variabel Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian yang didapatkan dan dikaitkan dengan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan maka hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh :

Saut Marulitua Naibaho, dengan judul, “Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada Sriwijaya Air (Garuda indo- nesia Group) Medan” . berdasarkan hasil penelitian Sistem pengendalian manajemen yang diterapkan oleh manajemen Sriwijaya Air berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Sriwijaya Air.

Hinaya, dengan judul. “Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.federal Internasional Finance Cabang

Palopo". Berdasarkan hasil peneliiian, variabel pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Nining Ambar Wati, dengan judul, "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Keuangan pada Rumah Sakit Labuang Baji, Makassar" berdasarkan hasil penelitian. bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja keuangan



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan.

Berdasarkan hasil uji analisis statistic data (uji persamaan regresi), disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t ditemukan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.788 > 1,693$). Dengan nilai signifikansi sebesar ($0.001 < 0.05$).

B. Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka adapun saran-saran yang dapat di berikan sehubungan dengan hasil kesimpulan ini adalah sebagai berikut :

Disarankan kepada Dinas Pemadam Kebakaran kabupeten Gowa agar kiranya mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi perhatian terhadap Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia dikarenakan sistem ini memiliki peranan yang cukup besar dalam perkembangan perusahaan, perusahaan memiliki potensi untuk berkembang jika terdapat sistem pengendalian yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anthony, R.N. dan V. Govindarajan. 2010. *Management Control System*. Eighth Edition. Chocago. Illinois:Richard Irwin, Inc
- Ardana, K. 2013 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Balimed Denpasar. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(40, 423-435
- Arief Suadi, 2013, *Sistem Pengendalian Manajemen*, Edisi Satu, Yogyakarta: BPEE
- Arif. Ramdhani 2011. *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bangun, Wislon. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Erlangga
- Djoko Dewantoro, (2011) *Pengaruh Kekuatan Keluarga Terhadap Kinerja Melalui Sistem Pengendalian Manajemen Pada Perusahaan Keluarga Di surabaya, Jawa Timur*
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetak ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozoli. 2013. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hinaya, (2018) *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.t Federal Internasional Finaace Cabang Palopo, Sulawesi Selatan*.
- Lerisa Desitana Anggaraini, (2019) *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan, Sumatra Selatan*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013 *Kinerja Karyawan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. Manullang, 2012, *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*, Jakarta, Gajah Mada Press.

- Mathis, R.L & J.H Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nining Ambar Wati, (2019) Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Keuangan Pada Rumah Sakit Labuang Baji Kota Makassar, Sulawesi Selatan.
- Olivia Novella. 2018. Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Pusat Pendapatan dan Pusat Biaya Terhadap Kinerja Manajerial.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Elta, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbi. 2020. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makassar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabet CV.
- Saut Martlitua Nibaho, (2019) Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Sriwijaya Air (Garuda Indonesia Grup Medan), Sumatra Selatan.
- Sudjana, (2012). Metode Statistik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Susanto, Djahir, Pratita. 2015. Bahan Ajar Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta : Deepublish.
- Siswanto, H.B. Pengantar Manajemen, Jakarta: Bumi aksara, 2009.
- Sofian Wahyu Anggoro, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INDO GULA PASTIKA Di Sragen.
- T. Hani. Handoko, 2012. Manajemen, Edisi 2, Yogyakarta : BPPE

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran I
Data Tabulasi

SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (X)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49

Lampiran 2
Uji Analisis Deskriptif

jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	23	71,9	71,9	71,9
	perempuan	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	45	56,3	56,3	56,3
	30-39	21	26,3	26,3	82,5
	40-49	8	10,0	10,0	92,5
	50-59	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	22	68,8	68,8	68,8
	Diploma	4	12,5	12,5	81,3
	SMA/SMK	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 3

Deskripsi Operasional Variabel

Statistics

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL.X
N valid	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,28	4,47	4,44	4,38	4,25	4,00	4,47	4,31	4,47	4,28	43,34
Std. Error of Mean	,081	,090	,100	,087	,090	,110	,100	,083	,100	,081	,769
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,50	4,00	4,50	4,00	42,00
Mode	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	39
Std. Deviation	,457	,507	,564	,492	,508	,622	,567	,471	,567	,457	4,352
Variance	,209	,257	,319	,242	,258	,387	,322	,222	,322	,209	18,943
Range	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	14
Minimum	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	36
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Sum	137	143	142	140	136	128	143	138	143	137	1387

Frequency Table

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SETUJU	23	71,9	71,9	71,9
SANGAT SETUJU	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SETUJU	17	53,1	53,1	53,1
SANGAT SETUJU	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
	SETUJU	16	50,0	50,0	53,1
	SANGAT SETUJU	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	20	62,5	62,5	62,5
	SANGAT SETUJU	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
	SETUJU	22	68,8	68,8	71,9
	SANGAT SETUJU	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	6	18,8	18,8	18,8
	SETUJU	20	62,5	62,5	81,3
	SANGAT SETUJU	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
	SETUJU	15	46,9	46,9	50,0

	SANGAT SETUJU	16	50,0	50,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	22	68,8	68,8	68,8
	SANGAT SETUJU	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
	SETUJU	15	46,9	46,9	50,0
	SANGAT SETUJU	16	50,0	50,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	23	71,9	71,9	71,9
	SANGAT SETUJU	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

TOTAL.X

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36	1	3,1	3,1	3,1
	39	6	18,8	18,8	21,9
	40	5	15,6	15,6	37,5
	41	4	12,5	12,5	50,0
	43	3	9,4	9,4	59,4
	45	4	12,5	12,5	71,9
	47	1	3,1	3,1	75,0
	49	3	9,4	9,4	84,4
	50	5	15,6	15,6	100,0

Total	32	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
SETUJU	19	59,4	59,4	62,5
SANGAT SETUJU	12	37,5	37,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SETUJU	20	62,5	62,5	62,5
SANGAT SETUJU	12	37,5	37,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SETUJU	16	50,0	50,0	50,0
SANGAT SETUJU	16	50,0	50,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
SETUJU	22	68,8	68,8	71,9
SANGAT SETUJU	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SETUJU	19	59,4	59,4	59,4
SANGAT SETUJU	13	40,6	40,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SETUJU	21	65,6	65,6	65,6
SANGAT SETUJU	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	8	25,0	25,0	25,0
SETUJU	18	56,3	56,3	81,3
SANGAT SETUJU	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
SETUJU	21	65,6	65,6	68,8
SANGAT SETUJU	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

TOTAL.Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29	1	3,1	3,1
	31	4	12,5	15,6
	32	9	28,1	43,8
	34	6	18,8	62,5
	35	1	3,1	65,6
	36	1	3,1	68,8
	37	5	15,6	84,4
	40	5	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	



Lampiran 4

Uji Validitas

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	,666**	,633**	,664**	,799**	,681**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	32	32	32	32	32	32
P2	Pearson Correlation	,666**	1	,951**	,825**	,532**	,614**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	,002	<,001
	N	32	32	32	32	32	32
P3	Pearson Correlation	,633**	,951**	1	,784**	,619**	,643**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	32	32	32	32	32	32
P4	Pearson Correlation	,664**	,825**	,784**	1	,645**	,527**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	,002
	N	32	32	32	32	32	32
P5	Pearson Correlation	,799**	,532**	,619**	,645**	1	,612**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,002	<,001	<,001		<,001
	N	32	32	32	32	32	32
P6	Pearson Correlation	,681**	,614**	,643**	,527**	,612**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,002	<,001	
	N	32	32	32	32	32	32
P7	Pearson Correlation	,471**	,557**	,548**	,737**	,476**	,457**
	Sig. (2-tailed)	,007	<,001	,001	<,001	,006	,009
	N	32	32	32	32	32	32
P8	Pearson Correlation	,928**	,583**	,561**	,592**	,876**	,661**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	32	32	32	32	32	32
P9	Pearson Correlation	,595**	,894**	,951**	,737**	,700**	,640**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	32	32	32	32	32	32
P10	Pearson Correlation	1,000**	,666**	,633**	,664**	,799**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	32	32	32	32	32	32
P.TOTAL	Pearson Correlation	,875**	,875**	,882**	,857**	,835**	,786**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	32	32	32	32	32	32

Correlations

		P7	P8	P9	P10	P.TOTAL
P1	Pearson Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,471**	,928**	,595**	1,000**	,875**
	N	,007	<,001	<,001	,000	<,001
P2	Pearson Correlation	32	32	32	32	32
	Sig. (2-tailed)	,557**	,583**	,894**	,666**	,875**
	N	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
P3	Pearson Correlation	32	32	32	32	32
	Sig. (2-tailed)	,548**	,561**	,951**	,633**	,882**
	N	,001	<,001	<,001	<,001	<,001
P4	Pearson Correlation	32	32	32	32	32
	Sig. (2-tailed)	,737**	,592**	,737**	,664**	,857**
	N	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
P5	Pearson Correlation	32	32	32	32	32
	Sig. (2-tailed)	,476**	,876**	,700**	,799**	,835**
	N	,006	<,001	<,001	<,001	<,001
P6	Pearson Correlation	32	32	32	32	32
	Sig. (2-tailed)	,457**	,661**	,640**	,681**	,786**
	N	,009	<,001	<,001	<,001	<,001
P7	Pearson Correlation	32	32	32	32	32
	Sig. (2-tailed)	1	,400*	,498**	,471**	,678**
	N		,023	,004	,007	<,001
P8	Pearson Correlation	32	32	32	32	32
	Sig. (2-tailed)	,400*	1	,642**	,928**	,843**
	N	,023		<,001	<,001	<,001
P9	Pearson Correlation	32	32	32	32	32
	Sig. (2-tailed)	,498**	,642**	1	,595**	,874**
	N	,004	<,001		<,001	<,001
P10	Pearson Correlation	32	32	32	32	32
	Sig. (2-tailed)	,471**	,928**	,595**	1	,875**
	N	,007	<,001	<,001		<,001
P.TOTAL	Pearson Correlation	32	32	32	32	32
	Sig. (2-tailed)	,678**	,843**	,874**	,875**	1
	N	<,001	<,001	<,001	<,001	
		32	32	32	32	32

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

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

P.TO	Pearson	,689**	,878**	,818**	,744**	,837**	,883**	,671*	,527*	1
TAL	Correlation							.	.	
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,00	,002	
								1		
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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



Lampiran 5
Uji Reliabilitas

Sistem Pengendalian Manajemen SDM (X)

Reliability Statistics

Cronbach's
Alpha Based
on

Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
,943	,945	10

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's
Alpha Based
on

Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
,882	,893	8

Lampiran 6
Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,669	,658	1,88381

a. Predictors: (Constant), SSISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN SDM

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8,164	3,386		2,411	,022
	SSISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN SDM	,605	,078	,818	7,788	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 7

KUISIONER PENELITIAN

Sebelumnya saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan bapak/ibu/saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: **"Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa"**

A. Identitas Responden

Nama :

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir :

B. Petunjuk Pengisian

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

Keterangan Skor Penilaian :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

I. VARIABEL SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA

MANUSIA (X)

NO	Item Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Gowa selalu menentukan sasaran atau target yang akan dicapai					
2	Program yang telah dijalankan sesuai dengan strategi yang dijabarkan dalam perencanaanya.					
3	Strategi yang dipilih oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Gowa mampu mengerahkan sumberdaya organisasi untuk mewujudkan visi misi perusahaan					
4	Anggaran disusun berdasarkan program.					
5	Manajemen dan karyawan melaksanakan rencana yang tercantum dalam anggaran kedalam kegiatan nyata.					
6	Tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap unit kerja organisasi digolongkan secara jelas, sehingga pelaksanaan terawasi.					
7	Dilakukan pembagian wewenang dan tanggung jawab disetiap pusat pertanggungjawaban.					
8	Dinas Pemadam Kebakaran melakukan pemantauan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh target telah dicapai.					
9	Melakukan analisa dan evaluasi pertanggungjawaban secara rutin dan berkala.					
10	Kegiatan analisis dan pelaporan.					

II. VARIABEL KINERJA KARYAWAN

NO	Item Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat dicapai dengan baik oleh karyawan.					
2	Kualitas hasil kerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Gowa dinilai baik oleh atasan.					
3	Karyawan memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan tugas.					
4	Dalam bekerja, Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan secara cepat sesuai dengan prosedur kerja yang ada.					
5	Dalam melaksanakan tugas kerja, karyawan tidak sering menunda pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.					
6	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.					
7	Saya hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.					
8	Karyawan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan.					

Lampiran 8

Dokumentasi



Lampiran 9

Surat dan Balasan Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 2382/05/C.4-II/VII/42/2021

Makassar, 27 Oktober 2021 M

Lamp. : -

Hal : **Pemohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Gowa

di-

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : **Hinranata Jaya Abadi**
Stambuk : 105721129117
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Penelitian : *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen SDM terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pemadam kebakaran Kabupaten Gowa*

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

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Bekas.
Dr. H. Andi Jam'an., S.E., M.Si
NBM 631507

Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa TBe
4. Arsip

Jl. Sultan Alauddin No.259 HP. 085230309264 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
Menara Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PEMADAM KEBAKARAN
 Jalan Tumanurung No.02, Telp. (0411) 861036 Sungguminasa 92111

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN
 Nomor : 97 / DISDAMKAR/M/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. ROSTAM
NIP : 19660116 19803 1 008
Jabatan : Kepala Dinas Pemadam Kebakaran
Instansi : Dinas Pemadam Kebakaran

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : HIRANATA JAYA ABADI
Nomor Pokok : 106721129117
Jurusan : MAHAJEMEN
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Judul Skripsi : "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa"

Adalah benar bertanggung telah melaksanakan penelitian di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa, Selama 1 (Satu) Bulan. Mulai tanggal 28 Oktober 2021 sampai dengan 1 November 2021 dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa"

Demi ini surat ini kami buat, dan akan berlaku selang waktu sepuluh hari ke depan.

Sungguminasa, 28 Oktober 2021

KEPALA DINAS

Drs. ROSTAM
 Pangkat : Pembina Utama Muda
 NIP. 19660116 19803 1 008

Tersusun Yth :

1. Bupati Gowa (sebagai Laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Peringgal



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Akademik 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 : Hinranata Jaya Abadi

NIM : 105721129117

Program Studi: Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	6%	10%
2	Bab 2	14%	25%
3	Bab 3	9%	10%
4	Bab 4	6%	10%
5	Bab 5	0%	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, 12 Desember 2021

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

H. H. Hum, M.I.P.
0812123456789-964 591

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

Hinranata Jaya Abadi 105721129117 BAB I

ORIGINALITY REPORT

6%	7%	2%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	2%
3	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches 2%

Hinranata Jaya Abadi 105721129117 BAB II

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	6%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	4%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
4	www.coursehero.com Internet Source	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

Hinranata Jaya Abadi 105721129117 BAB III

ORIGINALITY REPORT

9%	12%	3%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	6%
2	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	2%



Exclude quotes On Exclude matches < 2%
Exclude bibliography On



Hinranata Jaya Abadi 105721129117 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



digilibadmin.unismuh.ac.id
Internet Source



6%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



Hinranata Jaya Abadi 105721129117 BAB V

ORIGINALITY REPORT

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

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches



BIOGRAFI PENULIS



Hinranata Jaya Abadi panggilan Hinra lahir di Sungguminasa pada tanggal 25 Mei 1999 dari pasangan suami istri bapak Syahrir dan Ibu Ummi Hani. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Kab. Gowa, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres 5/81 Tibojong lulus tahun 2011, SMP Negeri 3 Watampone lulus tahun 2014, SMK Negeri 1 Watampone lulus tahun 2017, Pada tahun 2017 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa di Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEBIS), Universitas Muhammadiyah Makassar, selanjutnya penulis telah menyelesaikan sebuah tugas akhir sebagai seorang Mahasiswa dengan judul **"Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa"**