

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN SOPPENG**

SKRIPSI



Oleh :

FIKRI HARIS
105721117018

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

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN SOPPENG**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan oleh:

FIKRI HARIS

NIM: 105721117018

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

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

2022

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Siapa yang keluar untuk menuntut ilmu, maka dia berjuang fi sabilillah hingga dia kembali.”-HR.Tirmidzi

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah Rabbil’alamin,

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti, Skripsi ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku tercinta:

Abdul Haris

Nurbaya

orang-orang yang saya sayang dan almamaterku

PESAN DAN KESAN

PESAN :

“Lulus kuliah memang membanggakan dan sangat melegakan. Tapi ingat , sekarang saatnya melangkah ke dunia nyata. Bagaimanapun suksesnya dalam menjalani perkuliahan, pola pikir kita harus segera diubah untuk siap berkarya di dunia kerja yang akan sangat berbeda”

KESAN :

“Banyak hal baru yang saya pelajari dan temui, teman dengan berbagai macam karakter , dosen dengan beragam ilmu yang luar biasa”



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Fikri Haris
No. Stambuk/NIM : 105721117018
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng

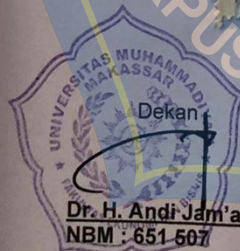
Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah asli HASIL karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

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

Makassar, 7 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



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

Mengetahui,

Ketua program Studi

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M.
NBM : 1085 576



**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: Fikri Haris, NIM: 105721117018, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0017/SK-Y/61201/091004/2022, tanggal 6 Juli 2022, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 7 Juli 2022

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.Acc (.....)
(Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an SE., M.Si (.....)
2. Dr Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M (.....)
3. Dr. Syarifuddin Sulaeman, S.E., M.Si (.....)
4. Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

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

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
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 Pengembangan Sumber Daya Manusia
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan
Kabupaten Soppeng.

Nama Mahasiswa : Fikri Haris
NIM : 105721117018
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan penguji
skripsi strata satu (S1) pada tanggal 6 Juli 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07 Juli 2022

Pembimbing I

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NIDN: 0902116603

Menyetujui,

Pembimbing II

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

Mengetahui,

Ketua program Studi



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

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M
NBM : 1085 576

PRORGAM STUDI MANAJEMEN

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr, Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa ta'ala atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Shalallaahu Alaihi Wassalaam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Ini merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng".

Skripsi dibuat untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya bapak Abdul Haris dan ibu Nurbaya, yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan do'a tulus tanpa pamrih. Dan saudara saya Cakra yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan do'a restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang dalam kehidupan di dunia dan di akhirat.

Saya menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak sedikit hambatan serta kesulitan yang penulis hadapi, namun berkat kesungguhan dan

ketabahan hati serta kerja keras dan berdo'a serta dorongan dan bantuan dari beberapa pihak, secara langsung ataupun tidak langsung sehingga hal-hal yang demikian rumit dapat penulis atasi dengan sebaik-baiknya. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, di Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh Nur Rasyid, SE., MM Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si selaku Dosen pembimbing 1, terima kasih atas waktu, kesabaran, bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. H . Muchriady Muchran, S.Kom., MM selaku Dosen pembimbing II, terima kasih atas waktu, kesabaran, dorongan, bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah dan banyak menuangkan ilmunya kepada saya selama mengikuti perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Eknomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2018, Manajemen 18 E, HR 18 E, HMJ Manajemen, Relax Troops, IMPS 18+ Kooperti Unismuh Makassar, dan khususnya kepada Kak Ari, Didin,

Husnul, Eva, Mimei, Zahrah, Barak, Amel, Sulfi, Fira, Yelsa, Nia, Risma, Ridha, dan Uni yang selalu mendukung dan menemani penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini memberikan manfaat kepada penulis khususnya dan kepada para pembaca umumnya, Aamiin. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan partisipasi, penulis ucapkan banyak terimakasih. Semoga mendapat limpahan rahman dan amal yang berlipat ganda di sisi Allah Subhanahu wa ta'ala.

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

Nashrun min Allahu wa Fathun Karien, Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiquil Khairat, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 4 Juli 2022

Penulis,

Fikri Haris

ABSTRAK

Fikri Haris, 2022, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng*. Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh H. Andi Jam'an dan H. Muchriady.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan cara menyebar kuesioner dan dokumentasi. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana yang diolah dengan menggunakan bantuan *Software SPSS 25*.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan kabupaten soppeng dengan nilai t Hitung $4,669 > t$ Tabel $2,674$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

KATA KUNCI: Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Fikri Haris, 2022, The Effect of Human Resource Development on Employee Performance at the Soppeng District Education Office. Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by H. Andi Jam'an and H. Muchriady.

This study aims to determine and analyze the influence of human resource development on employee performance at the Soppeng Regency Education Office. The data collection methods used in this research are library research and field research by distributing questionnaires and documentation. The population and sample used in this study were 55 respondents. The data analysis technique used is simple linear regression analysis which is processed using SPSS 25 software.

Based on the results of research and discussion, the authors can conclude that the variable X, namely the development of human resources has a positive and significant effect on employee performance at the Soppeng district education office with a t-Count value of 4.669 and t Table 2.674 a significant value of $0.000 < 0.05$.

KEYWORDS: Human Resource Development and Employee Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori.....	7
B. Tinjauan Empiris.....	20
C. Kerangka Pikir	26
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
C. Definisi operasional dan Pengukuran Variabel	28
D. Populasi dan Sampel	30
E. Metode Pengumpulan data	32
F. Jenis dan Sumber data	32
G. Metode Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum Instansi	36
B. Hasil Penelitian	42
C. Deskripsi Data Penelitian	46
D. Analisis Dan Pembahasan Hasil Penelitian	49
BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	43
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Umur.....	44
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan.....	41
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	46
Tabel 4.5	Hasil Tanggapan Responden Mengenai SDM.....	47
Tabel 4.6	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai.....	48
Tabel 4.7	Uji Validitas.....	49
Tabel 4.8	Hasil Uji Realibilitas.....	50
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	51
Tabel 4.10	Hasil Uji t.....	52

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	26
Gambar 4.1	Struktur Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng	38



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar menciptakan efektivitas dan efisiensi di suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia bertugas untuk mengelola manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin agar dapat diperoleh dan memuaskan bagi organisasi atau perusahaan (Sunyoto Danang, 2013).

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan serta hak dari setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusianya maka akan semakin rendah pula hasil yang akan dicapai. Kualitas sumber daya tersebut dapat dilihat dari kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2009) dalam jurnal mengatakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja seorang pekerja dapat dipengaruhi dengan cara melakukan pengembangan sumber daya manusia di suatu instansi atau perusahaan.

Allah subhanahu wa ta'ala berfirman Qs. At-taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Allah juga memotivasi hamba-Nya untuk beramal dengan ikhlas dan sungguh-sungguh. Tak perlu mencari popularitas. Tak perlu mengejar pujian. Karena Allah melihat amal-amal itu. Semasa Rasulullah hidup, beliau juga melihat amal-amal itu. Demikian pula kaum mukminin akan melihat amal-amal itu.

Ayat ini memotivasi kepada kita untuk terus beramal dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Proses itulah yang dilihat dan dinilai Allah. Allah tidak

menilai kita berdasarkan hasil, tetapi berdasarkan proses. Apakah kita telah sungguh-sungguh beramal dan bekerja.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan pegawai, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan *turnover* pegawai, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Pengembangan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan pegawai, perunahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengawasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Handoko, 2008:117).

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar menciptakan efektivitas dan efisiensi di suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia bertugas untuk mengelola manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin agar dapat diperoleh dan memuaskan bagi organisasi atau perusahaan. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal yang tidak melanggar hukum dan sesuai

dengan moral maupun etika. Dari berbagai yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Apabila perusahaan dapat mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik maka akan menciptakan efektifitas dan efisiensi perusahaan yang memuaskan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai yang baik sangat berpengaruh terhadap peningkatan perusahaan.

Berdasarkan beberapa peneliti terdahulu yang mengkaji tentang pengembangan sumber daya manusia, maka penelitian yang dilakukan oleh (Krisdiyanto & Nurhajati, 2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu” dan Lasinggi (2019) dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perum. Bulog Kota Kendari” menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rismanto (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-una, menyatakan bahwa pengembangan pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng merupakan Lembaga yang bergerak pada orientasinya di

bidang Pendidikan memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan di daerah terkhususnya di bidang Pendidikan terdapat 120 pegawai perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia oleh Instansi. Dalam mengantisipasi persaingan yang semakin ketat serta untuk lebih meningkatkan pengembangan sumber daya manusianya maka instansi perlu meningkatkan kinerja pegawai, sering terjadi masalah yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia seperti terbatasnya sumber daya manusia dengan skill tertentu dimana hanya beberapa saja dari mereka yang benar-benar sesuai dengan skill dan kriteria yang diperlukan Instansi dan masalah sering muncul mengenai Pengetahuan, Kedisiplinan dan Sikap pegawai yang masih kurang sehingga dari masalah tersebut maka yang harus dilakukan instansi adalah melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia, agar Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng dapat meningkat dalam rangka efisien dan produktif. Sehingga dengan dilakukan pengembangan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Berdasarkan pada uraian yang telah dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang. **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng”**.

B. Rumusan Masalah

Apakah pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk pengembangan keilmuan mengenai pengaruh Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

- a) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan penelitian bagi penelitian lain yang ingin mendalami penelitian bertema serupa.

2. Manfaat Praktis

- a) Manfaat bagi peneliti Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan mengembangkan wawasan berpikir yang dilandasi konsep ilmiah khususnya mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.
- b) Manfaat bagi pemerintah Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan kepada pegawai dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng dalam meningkatkan kedisiplinan kerja para pegawainya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang berarti merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sebaliknya tidak sedikit organisasi hancur dan gagal karena ketidakmampuannya dalam mengelola sumber daya manusia.

Mangkunegara, (2013:2), menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pada hakikatnya MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu MSDM merupakan keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, dan pemberian kompensasi.

Menurut Stoner dan Nabila, (2013:57) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

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

b. Fungsi manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki fungsi dalam operasional organisasi yang menurut Stoner J, (2013:219) yaitu:

- 1) Fungsi Pengadaan Sumber Daya Manusia (SDM), yang dimulai dari proses perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi sampai pada proses penempatan SDM.
- 2) Fungsi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), melalui proses pendidikan dan pelatihan sampai pada proses pengembangan karier.
- 3) Fungsi Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM), dalam bentuk pemberian kompensasi. Fungsi pengintegrasian, perburuhan, promosi, mutasi, demosi dan PHK.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian pengembangan sumber daya manusia.

Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia atau *human resources development* (HRD) merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia untuk mencapai suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Sedarmayanti (2016) bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah fokus pada menciptakan organisasi pembelajaran yaitu didalamnya menciptakan organisasi pembelajaran mengelola pengetahuan secara sistematis. Dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia tersebut, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Pengetahuan berkaitan erat dengan kecerdasan dan intelektual setiap orang. Mengembangkan pengetahuan berarti meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas.

Pengembangan SDM juga mengenal pendekatan perencanaan untuk mendorong pengembangan diri dengan dukungan dan panduan memadai dari dalam organisasi. Meningkatnya manfaat mengenai kemampuan

dipekerjakan di dalam organisasi seharusnya merupakan pertimbangan utama kebijakan pengembangan SDM (Sedarmayanti, 2016).

Pendapat tersebut menunjukkan antara lain bahwa pengembangan SDM bertujuan menciptakan organisasi belajar (*learning organization*) serta pengembangan lingkungan. *Learning organization* dimaksudkan bahwa suatu organisasi yang anggota-anggotanya mampu mengembangkan kapasitasnya secara berkelanjutan dalam mewujudkan hasil yang optimal atau dengan kata lain bahwa organisasi belajar merupakan organisasi yang dengan cepat dapat menyesuaikan diri dan peka terhadap lingkungan eksternalnya, tetapi juga kuat integrasi internalnya. Kecepatan menyesuaikan diri dan peka terhadap lingkungan merupakan ciri SDM yang mempunyai kompetensi, wawasan, dan motivasi yang berkesinambungan. Sedangkan kekuatan integrasi internalnya adalah organisasi yang memiliki individu-individu dalam tim yang produktif dan berkualitas tinggi guna menghadapi perubahan-perubahan tersebut, organisasi harus melakukan penyesuaian dan inovasi sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

b. Jenis Pengembangan Sumber Daya

Manusia Pengembangan Sumber Daya Manusia (pendidikan dan latihan) perlu dilakukan setiap Desa karena akan memberikan manfaat bagi Istansi, pegawai, dan masyarakat. Supaya pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya relatif kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan.

Dalam program pengembangan sumber daya manusia harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing pegawai pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua pegawai atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing. Pengembangan dikelompokkan atas dua jenis yaitu:

- 1) Pengembangan secara Informal yaitu pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa pegawai tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan/organisasi karena produktivitas kerja pegawai semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.
- 2) Pengembangan secara formal yaitu pegawai/pegawai yang ditugaskan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan instansi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang pegawai.

c. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode Pendidikan (*Education Method*) Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adanya perubahan tingkah laku yang diharapkan. Ini berarti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku pegawai. Tingkah laku baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan.

Pada dasarnya, tujuan pendidikan ialah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu.

Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dari seorang tenaga kerja.

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

Selanjutnya pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk

mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, serta berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

d. Indikator-indikator SDM

Adapun indikator-indikator dari pengembangan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2000:82) yaitu :

1) Prestasi kerja pegawai

Apabila prestasi kerja pegawai atau produktivitas kerja pegawai setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

2) Kedisiplinan pegawai

Jika kedisiplinan pegawai setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan dengan baik, tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

3) Absensi pegawai

Jika absensi pegawai setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik. Tetapi jika absensi pegawai tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

4) Tingkat kerja sama

Tingkat kerja sama pegawai harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan.

5) Tingkat upah insentif pegawai

Jika tingkat upah insentif pegawai meningkat, berarti metode pengembangan dilakukan dengan baik, tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

e. Tujuan Pengembangan SDM

Ada dua tujuan utama program pelatihan dan pengembangan pegawai. Pertama, penelitian dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan dan kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 1998).

Pengembangan sumber daya manusia baik secara mikro maupun secara makro pada hakikatnya adalah merupakan upaya untuk merealisasikan semua kebutuhan-kebutuhan manusia menurut Maslow, yakni: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan jaminan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan, serta kebutuhan akan kesempatan untuk mengembangkan diri. Kebutuhan untuk mengembangkan diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi bagi setiap orang. Realisasi pengembangan diri ini bermacam-macam bentuk, antara lain melalui pendidikan yang lebih tinggi atau pelatihan-pelatihan peningkatan kemampuan. Dalam suatu organisasi, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan atau pelatihan, baik

bergelar ataupun non-gelar merupakan usaha untuk memberikan kesempatan bagi pegawainya guna memenuhi kebutuhan (Notoatmodjo,2003).

Di sisi lain menurut LAN dan DEPDAGRI (2007) bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yaitu dimensi individual dan dimensi institusional/organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai. Tujuan berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh institusi/organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa usaha-usaha yang dilakukan dalam pengembangan SDM memerlukan waktu, akan tetapi efektif membuat pegawai menjadi lebih produktif. Pelatihan dan pengembangan juga membantu mereka dalam menghindarkan diri dari keusangan dan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan SDM adalah untuk menutup "gap" antara kecakapan dan kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan serta dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Metode pengembangan dikatakan baik jika mencapai sasaran yang diinginkan, yaitu meningkatkan kualitas pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Indikator yang di ukur dari metode pengembangan, yaitu:

1. Prestasi kerja pegawai
2. Kedisiplinan pegawai

3. Absensi pegawai
4. Tingkat kerjasama
5. Tingkat upah insentif pegawai

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang, sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing pegawai. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya

pada hasil kerja diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi Menurut Gibson (1996). Kinerja pegawai adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja pegawai adalah tingkat terdapatnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora, 2004).

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Harsuko (2011) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar dimasa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sementara itu Bernardin & Russel menyatakan bahwa kinerja adalah : *"the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode"* (Gomes, 2003). Dengan kata lain, kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Kurniawan (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan penilaian atas kualitas pengelolaan dan kualitas pelaksanaan tugas atau operasi organisasi. Kemudian Simamora (2004) memandang : "kinerja adalah

tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.” Secara umum dapat dikatakan bahwa, kinerja (*performance*) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil atau kinerja suatu organisasi dapat dicapai dengan baik antara lain atas pengaruh dari pembagian tugas, wewenang, dan tanggung-jawab yang jelas dari para peserta yang berkecimpung di dalam organisasi tersebut. Lebih lanjut Simamora (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat kerja yang dicapai oleh seseorang dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor individual yang terdiri dari : kemampuan dan faktor demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari sikap, motivasi, persepsi, personality dan pembelajaran
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil akhir kerja pegawai yang maksimal untuk mencapai

sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan tersebut.

b. Indikator Kinerja

Pada umumnya, menurut Tika Mayunita (2009), ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam empat kategori yaitu:

1. Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang ditetapkan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2. Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat di ukur melalui adanya nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Kendala kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi dapat di ukur melalui, misalnya kecepatan dalam penanganan pembatalan polis, pelatihan pegawai dan agen, pertumbuhan jumlah polis.

4. Sikap kerja.

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama antar sesama dan sikap terhadap atasan, juga tim organisasi lain.

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Moh Zulkifli Murfat, Munawir Nasir, Aminruddi n Husain, Mulyana Machmud/ 2020	Pengaruh Pengembang an Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Account Representati ve Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar	X: Pengemb angan sumber daya manusia Y: Kinerja Pegawai	Analisis Statistik, Deskriptif Analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji F.	hasil penelitian ini yaitu semua variabel, yakni: Pendidikan, Pelatihan tehnik dan Pelatihan Struktural memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar. Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor Pendidikan yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap Kinerja Account Representative pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis menyarankan bahwa pemerintah dalam hal ini Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar dapat lebih memperhatikan faktor yang dapat mendorong kinerja seperti pemberian motivasi dan

					memberi kesempatan Studi lanjut yang dapat lebih merangsang pegawai untuk bekerja dengan lebih baik lagi.
2	bayu krisdianto, Nurhajati Nurhajati/ 2020	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu	X ¹ :Pengembangan Sumber Daya Manusia.X ² : Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	Analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kualitatif Uji Kualitas Data Uji Reliabilitas Uji Normalitas Uji Multikolinieritas Uji Heteroskedastisitas	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dan verifikatif dengan pendekatan kualitatif dan menggunakan variabel X ¹ :Pengembangan Sumber Daya Manusia.X ² : Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Kota Batu dengan diperoleh thitung 2,131 dan p-value $0,037 < 0,05$ dan motivasi manusia secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai yang ada pada Dinas Pariwisata Kota Batu dengan diperoleh thitung 2,311 dan p-value $0,024 < 0,05$. Sedangkan hasil uji f

					diperoleh F-hitung = 4,494 dan nilai p-value = $0,015 < 0,05$ yang berarti pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Batu.
3	Maludin Panjaitan 2017	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa	X: Pengembangan sumber Daya Manusia Y: Kinerja Pegawai	Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji t Tabel, Uji F, Uji Determinasi	hasil penelitian ini koefisien korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 5,8448 adalah signifikan dan Hipotesa Alternatif diterima, artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi di mana sampel yang 85 orang diambil. Perhitungan koefisien determinan diperoleh bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 29,16%. Dan sisanya sebesar 70,84% dipengaruhi oleh faktor lain di luar daripada penelitian ini.

4	Weddy Nur Adam, Wan Suryani & Eka Setia Dewi Tarigan 2021	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan variabel kompetensi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Uji normalitas, Analisis linear berganda, Uji hipotesis, uji parsial (t), dan Uji (F).	Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa uji parsial pada variabel pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan variabel kompetensi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji F diperoleh pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan kompetensi (X2) secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dan dapat disimpulkan dari nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,679. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh sebesar 67,9%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan kompetensi (X2).
---	---	---	---	--	--

					Sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
5	Komariah/ 2017	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Rapak dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang	X: Pengembangan sumber daya manusia Y: Kinerja Pegawai	Analisis koefisien regresi sederhana, Uji parsial (t), dan Uji simultan (F)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil analisis koefisien regresi sederhana mengenai pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan maka diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kelurahan Rapak Dalam Samarinda Seberang. Hal ini berarti bahwa pendidikan yang dimiliki oleh setiap pegawai serta pelatihan yang diikuti oleh setiap pegawai ternyata mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah

1. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Moh Zulkifli Murfat, Munawir Nasir, Aminruddin Husain dan Mulyana Machmud dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Account Representative Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar menggunakan 2 variabel dimana variabel X pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y kinerja karyawan. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah waktu dan tempat dimana Moh Zulkifli Murfat, Munawir Nasir, Aminruddin Husain dan Mulyana Machmud dilaksanakan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022.
2. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu krisdianto dan Nurhajati dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu menggunakan 3 variabel dimana variabel X1 pengembangan sumber daya manusia, variabel X2 motivasi dan variabel Y kinerja karyawan. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah waktu dan tempat dimana Bayu krisdianto dan Nurhajati dilaksanakan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022.
3. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa menggunakan 2 variabel dimana variabel X1 pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y kinerja karyawan. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah waktu dan tempat dimana Maludin Panjaitan dilaksanakan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022.

4. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Weddy Nur Adam, Wan Suryani & Eka Setia Dewi Tarigan dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat menggunakan 3 variabel dimana variabel X1 pengembangan sumber daya manusia X2 Variabel Kompetensi dan variabel Y kinerja karyawan. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah waktu dan tempat dimana Weddy Nur Adam, Wan Suryani & Eka Setia Dewi Tarigan dilaksanakan pada tahun 2021 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022.
5. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Komariah dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Rapak dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang menggunakan 2 variabel dimana variabel X1 pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y kinerja karyawan. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah waktu dan tempat dimana Komariah dilaksanakan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022.

C. Kerangka Pikir

Sugiyono (2014:128) menyatakan bahwa kerangka berpikir akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dan variabel dependen, dalam hal ini adalah Pengembangan SDM (X), terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Adapun kerangka berfikir yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka pikir

D. Hipotesis

maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian adalah “Diduga Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survei ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi (Bungin, 2011).

Penelitian ini termasuk desain penelitian deskriptif kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh penempatan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Upaya memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis memilih Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng yang bergerak dibidang Pendidikan. Waktu penelitian untuk memperoleh data 2 bulan lamanya, dimulai pada 17 Maret sampai 17 Mei 2022.

C. Definisi Oprasional Dan pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini digunakan beberapa istilah sehingga didefinisikan secara operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini dan menjadi media Batasan ruang lingkup permasalahan dan konsep pengukuran yang

dilakukan dalam penelitian guna mengukur variable variable yang masih dalam bentuk suatu konsep. Sebagai berikut:

a. Pengembangan sumber daya manusia.

Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia atau *human resources development* (HRD) merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia untuk mencapai suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Sedarmayanti (2016) bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah fokus pada menciptakan organisasi pembelajaran yaitu didalamnya menciptakan organisasi pembelajaran mengelola pengetahuan secara sistematis. Dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia tersebut, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Pengetahuan berkaitan erat dengan kecerdasan dan intelektual setiap orang. Mengembangkan pengetahuan berarti meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas.

b. Kinerja Pegawai

- 1) Kinerja Pegawai Dalam penelitian ini dedefinisikan sebagai *output* hasil kinerja dari setaip pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan yang sesuai dengan *skill* dan keahliannya.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Pengembangan SDM (X)	Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (<i>knowledge</i>), kemampuan (<i>ability</i>), dan keterampilan (<i>skill</i>) pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.	1. Prestasi kerja pegawai 2. Kedisiplinan pegawai 3. Absensi pegawai 4. Tingkat kerja sama 5. Tingkat upah intensif pegawai
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil atau nilai dari prestasi kerja yang dicapai oleh masing masing pegawai dalam instansi atau perusahaan.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kendala kerja 4. Sikap kerja

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012) Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam

penelitian jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada Dinas Pendidikan Kab.Soppeng yang berjumlah 120 pegawai.

2. Sampel

Menurut Malhotra (2007) sampel merupakan sebuah subgroup dari elemen populasi terpilih untuk berpartisipasi dalam sebuah studi. Sedangkan menurut Menurut Sugiyono (2008:116) "sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng dengan penentuan sampel menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah Populasi

e = error margin (batasan toleransi kesalahan)

Diketahui : $N = 120$ orang : $e = 10\%$

Maka $n = 120 / (1 + (120 \times (0,01)^2))$

$$120 / (1 + 1,2)$$

$$120 / 2,2 = 54,54 \text{ atau } 55 \text{ Responden}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dari populasi 120 orang dengan tarif kesalahan 10% maka sampel yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 54,54 atau dibulatkan menjadi 55 Responden.

E. Metode Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survei dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan, dan diharapkan di isi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia pengukuran skala dalam metode kuesioner ini menggunakan taraf skala likert sebagai berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a.) Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis.

- b.) Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

2. Sumber Data

- a.) Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng yang memerlukan pengelolaan lebih lanjut.
- b.) Data sekunder, yaitu data bersumber Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng ataupun dari instansi yang terkait untuk melengkapi data/informasi.

G. Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan:

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

- a) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.
- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, kesimpulannya item koesioner tersebut valid.
 - Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, kesimpulannya item koesioner tersebut tidak valid.

- b) Uji Realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas di ukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.
- c) Analisis regresi linear sederhana adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan linear namun dalam penelitian ini hanya digunakan saat variabel dependen sehingga disebut regresi linear sederhana.

Adapun persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan

Y = kinerja Pegawai

a = konstanta yaitu nilai Y jika X=0

b = koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variable

Y yang didasarkan variabel X

X = Pengembangan SDM

e = error

- d) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dengan uji t bertujuan menganalisis besarnya pengaruh masing-masing perubah independen secara individual (parsial) terhadap perubah dependen. Hasil dari uji t menunjukkan masing-masing pengaruh independen terhadap perubah dependen jika p-value lebih kecil dari nyata yang ditentukan atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hipotesis nol dan hipotesis alternative yang di usulkan dan diuji t adalah :

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P\text{-value} < \alpha$, ditolak H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X memiliki pengaruh terhadap faktor Y.
- $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P\text{-value} > \alpha$, diterima H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap faktor Y.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Profil dan Sejarah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten

Soppeng

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Soppeng. Sebelumnya Dinas Pendidikan menyatu dengan Dinas Pemuda Olahraga dengan nama organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dengan Tipe A. Setelah perda kelembagaan ditetapkan, maka sejak Tahun 2017 Dinas Pendidikan telah berdiri sendiri menjadi Dinas Pendidikan dengan tipe B. Namun pada Tahun 2019 Perda kelembagaan kembali mengalami perubahan yaitu Peraturan Daerah Kabupaten Soppeng Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Soppeng Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Berdasarkan Perda tersebut Dinas Pendidikan dirubah menjadi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dengan Tipe A.

Adapun susunan organisasi pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan selanjutnya diatur dalam peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 96 Tahun 2016 tentang Kependudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga berencana Provinsi Sulawesi Selatan yaitu:

- 1) Kepala Dinas
- 2) Sekretaris
 - a) Kasumbag Umum Dan Kepegawaian
 - b) Kasumbag Perencanaan Dan Pelaporan
 - c) Kasubag Keuangan
- 3) Bidang Pembinaan PAUD Dan Pendidikan Non Formal
 - a) Kasi Kurikulum Dan Penilaian
 - b) Kasi Kelembagaan Dan Sarana Prasarana
 - c) Kasi Peserta Didik Dan Pembangunan Karakter
- 4) Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar
 - a) Kasi Kurikulum Dan Penilaian
 - b) Kasi Kelembagaan Dan Sarana Prasarana
 - c) Kasi Peserta Didik Dan Pembangunan Karakter
- 5) Bidang Kebudayaan
 - a) Kasi Cagar Kebudayaan Dan Museum
 - b) Kasi Sejarah Dan Tradisi
 - c) Kasi Kesenian
- 6) Bidang Pembinaan Ketenagaan
 - a) Kasi Pendidikan Dan Ketenaga Pendidikan PAUD Dan Pendidikan Non Formal
 - b) Kasi Pendidikan Dan Ketenaga Pendidikan pendidikan Dasar
 - c) Kasi Tenaga Kebudayaan

2. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng

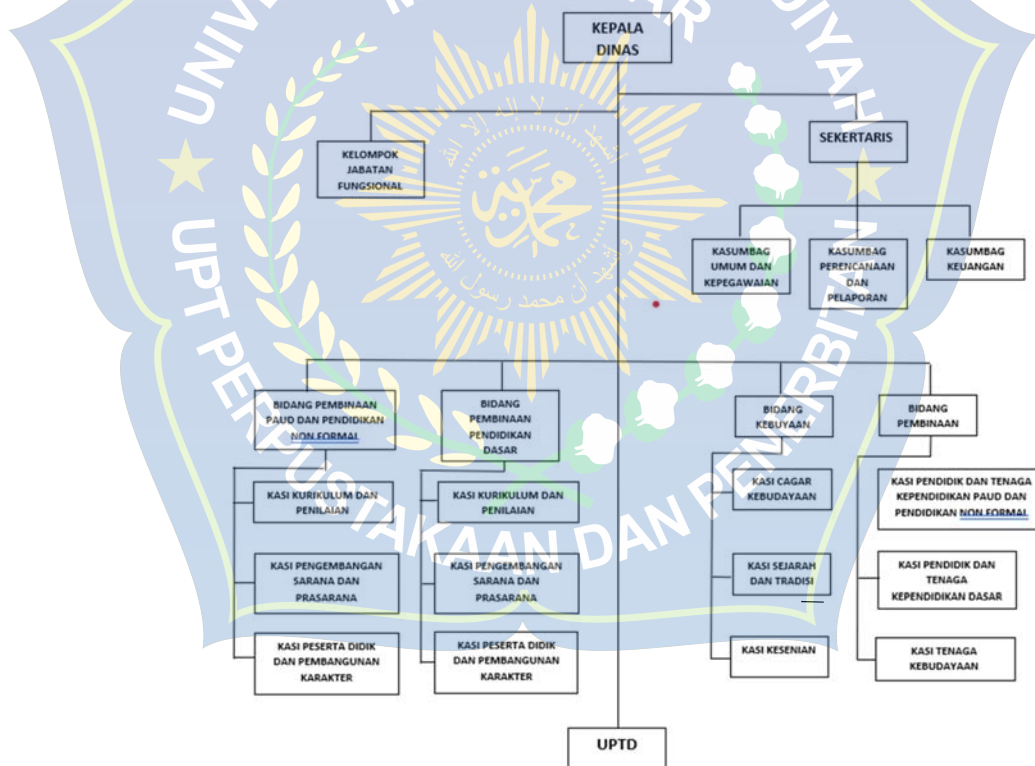
1. Visi

Terwujudnya Pendidikan yang Unggul

2. Misi

1. Mewujudkan akses pendidikan yang merata, terjangkau, setara, berkelanjutan, serta berkeadilan bagi seluruh masyarakat.
2. Mewujudkan kualitas/mutu dan relevansi pendidikan yang memiliki keunggulan serta memberdayakan lembaga pendidikan formal dan non formal

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4. Job Description

1. Kepala Dinas pendidikan mempunyai tugas memimpin, melaksanakan koordinasi dan pengawasan. evaluasi dan penyelenggaraan kegiatan dinas pendidikan.
2. Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan perencanaan. pelaporan. umum. kepegawaian dan keuangan.
 - a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, kerumahtanggaan, pengelolaan aset, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip, pengelolaan informasi dan dokumentasi, penataan organisasi dan tata laksana, serta pengkoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan di lingkungan Dinas.
 - b) Sub Bagian Perencanaan melaksanakan penyusunan dan mengintegrasikan bahan perencanaan dan pelaporan, pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di lingkungan Dinas, fasilitasi pelaksanaan tugas pembantuan dan pengelolaan data pokok pendidikan (DAPODIK) pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan masyarakat.
 - c) Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan dan penatausahaan keuangan dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan dinas.
3. Kepala Bidang Pembinaan PAUD Dan Pendidikan Non Formal berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan

pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal.

- a) Seksi Kurikulum dan Penilaian pada Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Nonformal mempunyai tugas menyusun rencana kerja, mengumpul dan mengolah bahan kerja, koordinasi, fasilitasi pelaksanaan bidang kurikulum dan penilaian pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal.
 - b) Bidang Prasarana dan Sarana Pendidikan, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Pendidikan meliputi Prasarana dan Sarana Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat, Prasarana dan Sarana Sekolah Dasar serta Sekolah Menengah Pertama.
 - c) Menyusun rencana kegiatan Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter berdasarkan sasaran dan program kerja tahunan Dinas yang telah ditetapkan sebagai pedoman pelaksanaan tugas
4. Kepala Bidang Pembinaan Sekolah Dasar mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas menyusun bahan kebijakan dan perencanaan teknis serta melaksanakan program dan kegiatan pembinaan kurikulum dan penilaian Sekolah Dasar, pembinaan kelembagaan dan sarana prasarana, serta pembinaan peserta didik dan pembangunan karakter pada jenjang Sekolah Dasar dan Sekolah Dasar Luar Biasa sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- a) Seksi Kurikulum dan Penilaian pada Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Nonformal mempunyai tugas menyusun rencana kerja, mengumpul dan mengolah bahan kerja, koordinasi, fasilitasi pelaksanaan

bidang kurikulum dan penilaian pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal.

b) Bidang Prasarana dan Sarana Pendidikan, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Pendidikan meliputi Prasarana dan Sarana Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat, Prasarana dan Sarana Sekolah Dasar serta Sekolah Menengah Pertama.

c) Menyusun rencana kegiatan Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter berdasarkan sasaran dan program kerja tahunan Dinas yang telah ditetapkan sebagai pedoman pelaksanaan tugas

5. Bidang Kebudayaan mempunyai tugas pokok melaksanakan, menyiapkan perumusan pelaksanaan kebijakan dibidang kebudayaan.

a) Seksi Cagar Budaya dan Museum pada Bidang Kebudayaan mempunyai tugas menyusun rencana kerja, mengumpulkan dan mengolah bahan kerja, koordinasi, fasilitasi pelaksanaan bidang cagar budaya dan museum.

b) Seksi Sejarah, Tradisi dan Kesenian pada Bidang Kebudayaan mempunyai tugas menyusun rencana kerja, mengumpulkan dan mengolah bahan kerja, koordinasi, fasilitasi pelaksanaan bidang sejarah, tradisi dan kesenian.

c) Seksi Kesenian, Sejarah dan Tradisi mempunyai tugas pokok melaksanakan Pembinaan, Pengembangan dan Pelestarian Kesenian, Sejarah dan Tradisi.

6. Bidang ini melaksanakan tugas menyiapkan bahan, penyusunan kebijakan, perumusan koordinasi, pemantauan, pembinaan, evaluasi dan laporan terkait pada bidang pembinaan pendidikan khusus.

- a) Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah bidang pendidikan anak usia dini dan pendidikan non formal.
- b) Menyusun rencana kegiatan Seksi Penyediaan dan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar berdasarkan sasaran dan program kerja tahunan Dinas yang telah ditetapkan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
- c) Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan jenjang pendidikan dasar, pendidikan anak usia dini dan pendidikan non formal.

B. Hasil Penelitian

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebar kuesioner atau angket pegawai Dinas Pendidikan Kab. Soppeng. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang digunakan sebanyak 55 orang.

Berdasarkan kuesioner yang telah saya sebar dan telah diisi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan lama kerja.

1. Jenis kelamin

Karakteristik jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kelompok laki-laki dan perempuan, berikut penyajian data dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	Laki-Laki	18	32,8 %
2	Perempuan	37	67,2%
	Jumlah	55	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Statistika, 2022

Dari data tabel 4.1 yang ada di atas maka dapat dideskripsikan bahwa pegawai dinas Pendidikan kabupaten soppeng berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau 32,8% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang atau 67,2%.

2. Usia

Karakteristik berdasarkan usia responden dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu kelompok 20-25 tahun, 25-30 tahun, 31 – 35 dan 35 – ke atas, berikut penyajian data dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	20 – 25 tahun	8	14,6 %
2	26 – 30 tahun	9	16,3 %
3	31 – 35 tahun	17	31 %
4	>35 tahun	21	38,1 %
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Statistik, 2022

Dari data tabel 4.2 yang ada di atas maka dapat dideskripsikan bahwa pegawai dinas Pendidikan kabupaten soppeng memiliki usia rata-rata 20 - 25 tahun sebanyak 8 orang atau 14,6% responden yang memiliki usia rata-rata 26-30 tahun sebanyak 9 orang atau 16,3% dan responden yang memiliki rata-rata usia 31-35 tahun sebanyak 17 orang atau 31% dan responden memiliki rata rata usia >35 tahun sebanyak 21 orang atau 38,1%.

3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir adalah salah satu unsur yang menentukan kemampuan-kemampuan, value-value dan kebutuhan-kebutuhan yang benar-benar signifikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, diharapkan semakin baik pula kemampuan berfikir dalam hal ini, tingkat pendidikan responden ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	Frekuensi (%)
1	SMA/SMK	15	27,3%
2	D3	4	7,3%
3	S1	23	41,8%
4	S2	13	23,6 %
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Statistik, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 yang ada di atas maka dapat dideskripsikan bahwa pegawai dinas Pendidikan kabupaten soppeng memiliki Pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 15 orang atau 27,3%, D3 sebanyak 4 orang atau 7,3%, S1 sebanyak 23 orang atau 41,8 dan S2 sebanyak 13 orang atau 23,6%.

4. Lama Kerja

Lama Kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Karakteristik berdasarkan lama kerja responden dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu kelompok < 2 tahun, 2 - 5 tahun dan 5 – 10 tahun, berikut penyajian data dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi Responden	Frekuensi (%)
1	< 2 tahun	15	27,3%
2	2-5 Tahun	4	7,3%
3	5-10 Tahun	23	41,8%
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Olah SPSS Statistik, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 yang ada di atas maka dapat dideskripsikan bahwa pegawai dinas Pendidikan kabupaten soppeng memiliki Lama Kerja < 2 tahun sebanyak 15 orang atau 27,3%, 2 - 5 tahun sebanyak 4 orang atau 7,3% dan 5-10 sebanyak 23 orang atau 41,8%.

C. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 55 responden pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng melalui penyebaran kuesioner untuk mendapatkan jawaban responden terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana sebagai berikut.

1. Deskripsi variabel pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia untuk mencapai suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Berdasarkan hasil penelitian dimana variabel pengembangan sumber daya manusia yang diukur dengan 10 pernyataan yang dapat dilihat dari tabel berikut ini

Tabel 4.5

Hasil Tanggapan Responden Mengenai SDM

Indikator	Skor Jawaban Responden										mean
	SS		S		KS		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	13	23.6	31	56.4	10	18.2	1	1.8	0	0	4.02
X.2	13	12.7	40	72.7	8	14.5	2	3.6	0	0	4.02
X.3	7	12.7	40	72.7	8	14.5	0	0	0	0	3.98
X.4	10	18.2	35	63.6	8	14.5	2	3.6	0	0	3.96
X.5	13	23.6	32	58.2	9	16.4	1	1.8	0	0	4.04
X.6	13	23.6	32	58.2	8	14.5	2	3.6	0	0	4.02
X.7	13	23.6	29	52.7	12	21.8	1	1.8	0	0	3.98
X.8	15	27.3	31	56.4	7	12.7	2	3.6	0	0	4.02
X.9	7	12.7	40	72.7	8	14.5	0	0	0	0	3.98
X.10	11	20.0	36	65.5	6	10.9	2	3.6	0	0	4.02
Mean											4.00

Sumber : Olah Data SPSS Statistik, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden dengan 10 pernyataan mempunyai rata-rata 4,00. Dengan melihat rata-rata di atas membuktikan bahwa indikator tertinggi berada pada pernyataan lima dengan nilai rata-rata 4,04. Selanjutnya indikator terendah berikutnya berada pada pernyataan empat dengan indikator 3,96. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dengan skor rata-rata adalah berada pada 4,00 dengan kategori tertinggi.

2. Deskripsi variabel kinerja pegawai

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang, sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Tabel 4.6

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Indikator	Skor Jawaban Responden										mean
	SS		S		KS		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	10	18.2	32	58.2	11	20.0	2	3.6	0	0	3.91
Y.2	8	14.5	38	69.1	7	12.7	2	3.6	0	0	3.95
Y.3	11	20.0	37	67.3	6	10.9	1	1.8	0	0	4.05
Y.4	12	21.8	35	63.6	5	9.1	3	5.5	0	0	4.02
Y.5	10	18.2	35	63.6	9	16.4	1	1.8	0	0	3.98
Y.6	10	18.2	32	58.2	11	20.0	2	3.6	0	0	3.91
Y.7	14	25.2	32	58.2	8	14.5	1	1.8	0	0	4.07
Y.8	14	25.5	31	56.4	8	14.5	2	3.6	0	0	4.04
Y.9	9	16.4	38	69.1	8	14.5	0	0	0	0	4.02
Y.10	8	14.5	37	67.10	8	14.5	2	3.6	0	0	3.93
Y.11	13	23.6	32	58.2	9	16.4	1	1.8	0	0	4.04
Y12	12	21.8	32	58.2	9	16.4	2	3.6	0	0	3.98
Mean											3.99

Sumber : Olah Data SPSS Statistik, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden dengan 12 pernyataan mempunyai rata-rata 3,99. Dengan melihat rata-rata di atas membuktikan bahwa indikator tertinggi berada pada pernyataan tiga dengan nilai rata-rata 4,05. Selanjutnya indikator terendah dengan nilai rata-rata 3.91. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan skor rata-rata adalah berada pada 3.99 dengan kategori tertinggi.

D. Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Data

a) Uji validitas

digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, kesimpulannya item koesoner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, kesimpulannya item koesoner tersebut tidak valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlated item-total correlations (r Hitung)	r tabel	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	X.1	0.604	0.224	Valid
	X.2	0.730	0.224	Valid
	X.3	0.558	0.224	Valid
	X.4	0.440	0.224	Valid
	X.5	0.653	0.224	Valid
	X.6	0.744	0.224	Valid
	X.7	0.359	0.224	Valid
	X.8	0.331	0.224	Valid
	X.9	0.323	0.224	Valid
	X.10	0.529	0.224	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.527	0.224	Valid
	Y.2	0.459	0.224	Valid
	Y.3	0.540	0.224	Valid
	Y.4	0.364	0.224	Valid
	Y.5	0.446	0.224	Valid
	Y.6	0.566	0.224	Valid
	Y.7	0.615	0.224	Valid
	Y.8	0.654	0.224	Valid
	Y.9	0.536	0.224	Valid
	Y.10	0.367	0.224	Valid
	Y.11	0.642	0.224	Valid
	Y.12	0.634	0.224	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Statistik, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai dari r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Ini menandakan bahwa untuk uji kualitas data yang

ditunjukkan dari uji validitas bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja Pegawai (Y) semuanya terbukti valid.

b) Uji Realibilitas

dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas di ukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.8
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	0,726	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,733	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Statistik, 2022

Dari hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel (X) dan (Y) menghasilkan alpha Cronbach $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

c) Analisis regresi linear sederhana

sederhana adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan linear namun dalam penelitian ini hanya digunakan saat variabel dependen sehingga disebut regresi linear sederhana.

Tabel 4.9
Hasil Analisis regresi linier sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.517	5.671		3.794	0.000
	Total_X	0.658	0.141	0.540	4.669	0.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Statistik, 2022

Adapun persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Pengembangan Sumber Daya Manusia

Y = Kinerja Pegawai

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 21.517 + 0,658X$$

Dimana :

a = 21.517, angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai apabila pengembangan SDM berjalan dengan baik dalam perusahaan.

b = 0,658, artinya jika nilai pengembangan SDM dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai kinerja pegawai akan meningkat pula.

d.) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dengan uji t bertujuan menganalisis besarnya pengaruh masing-masing perubah independen secara individual (parsial) terhadap perubah dependen. Hasil dari uji t menunjukkan masing-masing pengaruh independen terhadap perubah dependen jika p-value lebih kecil dari nyata yang ditentukan atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hipotesis nol dan hipotesis alternative yang di usulkan dan diuji t adalah :

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P-value $< \alpha$, ditolak H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X memiliki pengaruh terhadap faktor Y.
- $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P-value $> \alpha$, diterima H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap faktor Y.

Tabel 4.10

Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.517	5.671		3.794	0.000
Pengembangan sumber daya manusia	0.658	0.141	0.540	4.669	0.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Statistik, 2022

Dari tabel 4.10 tersebut dapat dilihat pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki arah yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,005 dari hasil analisis SPSS nilai signifikan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah 0,000. Maka hasil pengujian hipotesis diduga bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai” menunjukkan

nilai t Hitung sebesar $4.669 > t$ Tabel sebesar 2.674 , dari hasil tersebut dapat disimpulkan ada pengaruh yang positif dan ada pengaruh signifikan antara pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis dapat diterima atau terbukti

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan Penelitian ini menggunakan satu variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia dan satu variabel Y yaitu Kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia untuk mencapai suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Sedangkan Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya

Menentukan persamaan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket atau kuesioner pernyataan dari indikator variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y yaitu kinerja pegawai dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk menyakinkan item-item angket variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y yaitu kinerja pegawai, terpercaya kembali dilakukan uji realibilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y yaitu kinerja pegawai, dikatakan realibel karena nilai α lebih besar dari t tabel.

Hasil regresi sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka diperoleh persamaan $Y = 21.517 + 0,658X$ dimana angka tersebut menunjukkan $a = 21.517$, angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai apabila pengembangan SDM berjalan dengan baik dalam perusahaan. $b = 0,658$, artinya jika nilai pengembangan SDM dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai kinerja pegawai akan meningkat pula. Sehingga dapat dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil yang mendukung hipotesis bahwa antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai terdapat pengaruh yang positif dan signifikan ($\beta=0.658$ dan $\text{sig}=0.000$ ($\text{sig}<0,05$)). Hal ini berarti apabila prestasi kerja pegawai atau produktivitas kerja pegawai setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia semakin meningkat maka kualitas maupun kuantitas kerjanya juga akan meningkat. Begitu pula kedisiplinan pegawai setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia semakin baik, berarti kinerja pegawai juga akan membaik. Jika absensi pegawai setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan cukup baik maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Begitu pula tingkat kerja sama pegawai harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan sumber daya manusia dan tingkat upah intensif pegawai juga ikut meningkat.

Penelitian yang sejalan juga ditemukan oleh Komariah (2017) dengan judul Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan Rapak dalam kecamatan Loa Janan Lii Samarinda Seberang dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil analisis koefisien regresi

sederhana mengenai pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan maka diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kelurahan Rapak Dalam Samarinda Seberang.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh dalam kinerja pegawai dengan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan di uji menggunakan uji t. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng terlaksana.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng dengan nilai t Hitung $4,669 > t$ Tabel 2.674 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi disimpulkan bahwa semakin Tinggi pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki pegawai akan semakin Tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin meningkat prestasi kerja pegawai, kedisiplinan pegawai, absensi pegawai, tingkat kerja sama dan tingkat upah intensif pegawai maka semakin meningkat pula kualitas kerja, kuantitas kerja, menurunnya kendala kerja dan sikap kerja.

B. Saran

1. Disarankan kepada pihak Instansi, dapat digunakan sebagai masukan dan informasi terkait pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng seperti untuk kedisiplinan pegawai contohnya pegawai diharapkan selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Untuk kuantitas kerja contohnya kuantitas kerja pegawai yang belum sesuai dengan standar kerja.
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar kiranya menggunakan media alat ukur penelitian yang lebih kompetitif agar dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dan keterbatasan dalam mengukur subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F. Stoner . 2013, *Best for Teamwork: The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership*
- A.A. Anwar, Prabu Mangkunegara. 2009. *Perilaku konsumen*. Bandung: Refika Fabe, Jilid 1 dan 2, Intermedia, Jakarta
- Adam. 2021. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat*
- Agung Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*.Pembaruan,Yogyakarta
- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media Group
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Depdagri-LAN, *Modul Kebijakan Pelayanan Publik, Diklat Teknis Pelayanan Publik,Akuntabilitas dan Pengelolaan Mutu (Public Service Delivery, Accountability, and Quality Management)*. Jakarta, 2007.
- Gibson. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, Hani. 2008. *Dasar-dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*, Edisi I, Yogyakarta: BFEE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2000, *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Ike, R. K. 2008. *Manajemen sumber daya manusia (edisi 1)*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Komariah. 2017.*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Rapak dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang*.
- Krisdiyanto, B., & Nurhajati. 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu*. Jurnal Ilmu Manajemen, II, 85–97.
- Malhotra. 2007. *Riset Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Murfat, M. Z. 2019. *PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA . Jurnal mirai management terakreditasi nasional*, 126-138.
- Mayunita Tika, *Kinerja Manajemen Sektor Publik*, Jakarta: Raja Grafindo, 2009
- Notoatmojo, S. 2003. *Pendidikan dan perilaku kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan kinerja Pegawai: kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. Edisi 1, Penerbit BPFE, Jakarta
- Rismanto, R., Adam, R. P., & Hasanuddin, B. 2017. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una*. E Jurnal Katalogis, 5(9), 104–111. Retrieved from
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Cetakan ke -15(Edisi Refisi)*. Bandung: PT. Refika Adiatama.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulisyani. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Graha ilmu.

L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1

KUESIONER KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SOPPENG

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ 20-25 Tahun
☐ 26-30 Tahun
☐ 31-35 Tahun
☐ Lebih dari 35 tahun
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SLTA/Sederajat
☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3
5. Lama Kerja : ☐ < 2 Tahun
☐ 2-5 Tahun
☐ 5-10 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pada lembar ini terdapat beberapa pertanyaan yang harus Bapak/Ibu jawaban sesuai dengan pengalaman yang dihadapi.
2. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, usahakanlah agar tidak ada jawaban yang dikosongkan
3. Berilah tanda ($\checkmark$) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
4. Semua pertanyaan atau pernyataan yang di ajukan, mohon dijawab dengan sungguh-sungguh tanpa ada yang terlewat.

5. Ada 5 (lima) alternatif jawaban

- | | |
|---------------------------------------|--------|
| a. Sangat Setuju (SS) | Skor 5 |
| b. Setuju (S) | Skor 4 |
| c. Kurang Setuju (KS) | Skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | Skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | Skor 1 |

A. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (X)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Prestasi Kerja Pegawai						
X.1.1	Pegawai dikantor ini memiliki prestasi kerja yang baik dan mudah mendapatkan promosi jabatan					
X.1.2	Prestasi kerja merupakan acuan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia					
Kedisiplinan Pegawai						
X.1.3	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
X.1.4	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
Absensi Pegawai						
X.1.5	Saya selalu absen saat hari kerja					
X.1.6	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
Tingkat Kerja sama						
X.1.7	Kami bekerja Bersama-sama saat menjalankan tugas					
X.1.8	Dalam menjalankan tugas, kami saling berkontribusi					
Tingkat Upah Intensif Pegawai						
X.1.9	Upah yang saya terima sudah sesuai dengan pengalaman kerja					
X.1.10	Saya merasa puas atas upah yang saya terima					

B. KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
Y.1.1	Saya sangat disiplin dalam bekerja					
Y.1.2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
Y.1.3	Kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan saya					
Kuantitas Kerja						
Y.1.4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
Y.1.5	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					
Y.1.6	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja					
Kendala Kerja						
Y.1.7	Saya dapat menyelesaikan kendala pekerjaan dengan baik					
Y.1.8	Saya rajin dalam bekerja					
Y.1.9	Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan					
Sikap Kerja						
Y.1.10	Sikap ramah dan peduli terhadap sesama pegawai maupun dengan pimpinan harus dijaga					
Y.1.11	Saya mempunyai sikap kerja yang baik dalam menjalin kerja sama dengan rekan kerja yang lain					
Y.1.12	Saya mempunyai sikap optimis dalam bekerja					

LAMPIRAN 2

TABULASI

TABULASI X

			Pengembangan SDM (X)							
X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Total X
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	45
4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	41
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	33
5	5	3	3	5	5	3	4	3	3	39
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
3	3	4	2	3	3	5	5	4	4	36
3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	38
3	4	4	4	3	2	4	5	4	4	35
2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	37
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	40
4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	43
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	41
4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	35
3	3	4	4	3	3	5	5	3	3	36
3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	40
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	28
5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	37
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	44
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	40
5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	44
4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	32
4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	5	5	4	3	5	5	5	3	42
5	3	4	5	5	3	4	4	4	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	45
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	41
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	41

TABULASI Y

					Kinerja pegawai (Y)								
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total Y	
4	4	4	2	4	4	5	5	5	3	5	5	50	
3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	42	
4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	50	
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	
3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	43	
4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	49	
3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	49	
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	52	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	49	
3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	36	
4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	5	5	49	
2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	41	
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	46	
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	50	
4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	42	
5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	48	
3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	38	
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	44	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50	
4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	49	
3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	40	
5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	48	
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45	
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	51	
2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	40	
5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	3	3	48	
4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	5	47	
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	45	
5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	52	
4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	39	
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	53	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	57	
4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	49	
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50	
4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	54	
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52	
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	54	
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	55	
3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	47	
4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	49	
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	52	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50	
3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	55	
3	4	5	5	5	3	4	3	3	4	4	3	46	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	49	
3	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	3	47	
4	4	5	3	5	3	5	3	4	5	5	3	49	
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	

LAMPIRAN 3

HASIL SPSS

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

a. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	10	18.2	18.2	20.0
	4	31	56.4	56.4	76.4
	5	13	23.6	23.6	100.0
Total		55	100.0	100.0	

X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	8	14.5	14.5	18.2
	4	32	58.2	58.2	76.4
	5	13	23.6	23.6	100.0
Total		55	100.0	100.0	

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.5	14.5	14.5
	4	40	72.7	72.7	87.3
	5	7	12.7	12.7	100.0
Total		55	100.0	100.0	

X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	8	14.5	14.5	18.2
	4	35	63.6	63.6	81.8
	5	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	9	16.4	16.4	18.2
	4	32	58.2	58.2	76.4
	5	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	8	14.5	14.5	18.2
	4	32	58.2	58.2	76.4
	5	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	12	21.8	21.8	23.6
	4	29	52.7	52.7	76.4
	5	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	7	12.7	12.7	16.4
	4	31	56.4	56.4	72.7
	5	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.5	14.5	14.5
	4	40	72.7	72.7	87.3
	5	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	6	10.9	10.9	14.5
	4	36	65.5	65.5	80.0
	5	11	20.0	20.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

b. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	11	20.0	20.0	23.6
	4	32	58.2	58.2	81.8
	5	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	7	12.7	12.7	16.4
	4	38	69.1	69.1	85.5
	5	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	6	10.9	10.9	12.7
	4	37	67.3	67.3	80.0
	5	11	20.0	20.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.5	5.5	5.5
	3	5	9.1	9.1	14.5
	4	35	63.6	63.6	78.2
	5	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	9	16.4	16.4	18.2
	4	35	63.6	63.6	81.8
	5	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	11	20.0	20.0	23.6
	4	32	58.2	58.2	81.8
	5	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	8	14.5	14.5	16.4
	4	32	58.2	58.2	74.5
	5	14	25.5	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	8	14.5	14.5	18.2
	4	31	56.4	56.4	74.5
	5	14	25.5	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.5	14.5	14.5
	4	38	69.1	69.1	83.6
	5	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	8	14.5	14.5	18.2
	4	37	67.3	67.3	85.5
	5	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	KS	9	16.4	16.4	18.2
	S	32	58.2	58.2	76.4
	SS	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	9	16.4	16.4	18.2
	4	32	58.2	58.2	76.4
	5	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

a. Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total_X
X1	Pearson Correlation	1	.500**	0.250	.266*	.830**	.428**	0.001	-0.073	-0.148	0.038	.604**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.066	0.050	0.000	0.001	0.996	0.595	0.280	0.784	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.500**	1	.385**	0.184	.509**	.965**	-0.068	-0.037	0.001	.334*	.730**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.004	0.179	0.000	0.000	0.620	0.791	0.995	0.013	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3	Pearson Correlation	0.250	.385**	1	.455**	0.205	.385**	.0143	0.051	0.066	0.156	.558**
	Sig. (2-tailed)	0.066	0.004		0.000	0.134	0.004	0.297	0.712	0.635	0.255	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X4	Pearson Correlation	.266*	0.184	.455**	1	.311*	.0220	-0.038	-0.103	0.049	0.041	.540**
	Sig. (2-tailed)	0.050	0.179	0.000		0.021	0.106	0.784	0.455	0.723	0.768	0.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X5	Pearson Correlation	.830**	.509**	0.205	.311*	1	.509**	0.001	-0.077	-0.049	0.116	.653**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.134	0.021		0.000	0.992	0.575	0.723	0.397	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X6	Pearson Correlation	.428**	.965**	.385**	0.220	.509**	1	-0.068	-0.002	0.049	.371**	.744**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.004	0.106	0.000		0.620	0.986	0.723	0.005	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X7	Pearson Correlation	0.001	-0.068	0.143	-0.038	0.001	-0.068	1	.446**	.287*	0.186	.659**
	Sig. (2-tailed)	0.996	0.620	0.297	0.784	0.992	0.620		0.001	0.034	0.173	0.007
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X8	Pearson Correlation	-0.073	-0.037	0.051	-0.103	-0.077	-0.002	.446**	1	.288*	0.218	.831**
	Sig. (2-tailed)	0.595	0.791	0.712	0.455	0.575	0.986	0.001		0.033	0.111	0.014
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X9	Pearson Correlation	-0.148	0.001	0.066	0.049	-0.049	0.049	.287*	.288*	1	.363**	.723**
	Sig. (2-tailed)	0.280	0.995	0.635	0.723	0.723	0.723	0.034	0.033		0.006	0.016
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X10	Pearson Correlation	0.038	.334*	0.156	0.041	0.116	.371**	0.186	0.218	.363**	1	.529**
	Sig. (2-tailed)	0.784	0.013	0.255	0.768	0.397	0.005	0.173	0.111	0.006		0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total_X	Pearson Correlation	.604**	.730**	.558**	.440**	.653**	.744**	.359**	.331*	.323*	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.007	0.014	0.016	0.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

b. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations														
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.303*	0.134	0.247	.348**	.930**	0.087	0.143	0.140	-0.014	0.117	0.136	.572**
	Sig. (2-tailed)		0.025	0.329	0.070	0.009	0.000	0.526	0.297	0.307	0.919	0.395	0.322	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.2	Pearson Correlation	.303*	1	0.191	0.119	0.172	.342**	0.092	0.081	.358**	0.120	0.087	0.153	.459**
	Sig. (2-tailed)	0.025		0.163	0.388	0.209	0.011	0.506	0.558	0.007	0.385	0.529	0.264	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.3	Pearson Correlation	0.134	0.191	1	.405**	.277*	0.134	0.207	0.196	0.263	.280*	0.253	0.206	.540**
	Sig. (2-tailed)	0.329	0.163		0.002	0.041	0.329	0.130	0.152	0.052	0.039	0.062	0.132	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.4	Pearson Correlation	0.247	0.119	.405**	1	.272*	.316*	-0.076	-0.001	-0.046	0.041	-0.001	0.001	.764**
	Sig. (2-tailed)	0.070	0.388	0.002		0.045	0.019	0.582	0.993	0.739	0.767	0.992	0.996	0.006
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.5	Pearson Correlation	.348**	0.172	.277*	.272*	1	0.231	0.168	0.040	0.001	0.168	0.165	0.038	.446**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.209	0.041	0.045		0.090	0.221	0.775	0.995	0.220	0.228	0.783	0.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.6	Pearson Correlation	.930**	.342**	0.134	.316*	0.231	1	0.050	0.143	0.186	-0.014	0.080	0.136	.566**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.011	0.329	0.019	0.090		0.715	0.297	0.174	0.919	0.561	0.322	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.7	Pearson Correlation	0.087	0.092	0.207	-0.076	0.168	0.050	1	.536**	.284*	0.174	.863**	.442**	.615**
	Sig. (2-tailed)	0.526	0.506	0.130	0.582	0.221	0.715		0.000	0.036	0.204	0.000	0.001	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.8	Pearson Correlation	0.143	0.081	0.196	-0.001	0.040	0.143	.536**	1	.442**	0.081	.536**	.918**	.654**
	Sig. (2-tailed)	0.297	0.558	0.152	0.993	0.775	0.297	0.000		0.001	0.559	0.000	0.000	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.9	Pearson Correlation	0.140	.358**	0.263	-0.046	0.001	0.186	.284*	.442**	1	.303*	.284*	.361**	.536**
	Sig. (2-tailed)	0.307	0.007	0.052	0.739	0.995	0.174	0.036	0.001		0.025	0.035	0.007	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.10	Pearson Correlation	-0.014	0.120	.280*	0.041	0.168	-0.014	0.174	0.081	.303*	1	0.167	0.150	.367**
	Sig. (2-tailed)	0.919	0.385	0.039	0.767	0.220	0.919	0.204	0.559	0.025		0.222	0.275	0.006
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.11	Pearson Correlation	0.117	0.087	0.253	-0.001	0.165	0.080	.963**	.536**	.284*	0.167	1	.439**	.642**
	Sig. (2-tailed)	0.395	0.529	0.062	0.992	0.228	0.561	0.000	0.000	0.035	0.222		0.001	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.12	Pearson Correlation	0.136	0.153	0.206	0.001	0.038	0.136	.442**	.918**	.361**	0.150	.439**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	0.322	0.264	0.132	0.996	0.783	0.322	0.001	0.000	0.007	0.275	0.001		0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total_Y	Pearson Correlation	.572**	.459**	.540**	.364**	.446**	.566**	.615**	.654**	.536**	.367**	.642**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.006	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.006	0.000	0.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji Reliabilitas

a. Uji Realibilitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.726	11

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.733	13



LAMPIRAN 4

a.) DOKUMENTASI PEMBAGIAN KUESIONER



Gambar. Kasmiaty, S.E., (Jabatan : sebagai Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng)



Gambar. Firman, S.E, ., (Jabatan : sebagai Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng)

b) DOKUMENTASI TEMPAT PENELITIAN



Gambar. Tampak Depan



Gambar. Tampak Samping

LAMPIRAN 5

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Fikri Haris
NIM : 105721117018
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	8 %	10 %
2	Bab 2	22 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

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

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

Makassar, 11 Juni 2022

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nursinah, S.Pd., M.H.
NBM. 964591

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

LAMPIRAN 6

SURAT BALASAN PENELITIAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Nomor : 381/05/A.2-II/III/43/2022 Makassar, 14 Maret 2022
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian
Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : FIKRI HARIS

Stambuk : 105721117018

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN SOPPENG

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

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.

Dekan,

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

NPM 1:051 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866972 Fax (0411) 865588 Makassar 90221 E-mail: lp3munismuh@plasa.com



Nomor : 714/05/C.4-VIII/III/43/2022
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

11 Sya'ban 1443 H
14 March 2022 M

Kepada Yth,
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Prov. Sul-Sel
di –
Makassar

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 381/05/A.2-II/III/43/2022 tanggal 14 Maret 2022, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **FIKRI HARIS**
No. Stambuk : **10572 1117018**
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
Jurusan : **Manajemen**
Pekerjaan : **Mahasiswa**

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

"Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 17 Maret 2022 s/d 17 Mei 2022.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

السَّامِعُ الْعَرِيفُ

Ketua LP3M,



Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.

NBM 101 7716



SRN CO0004384

PEMERINTAH KABUPATEN SOPPENG
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU,
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

JL. Saleitung No. 2 Tlp. 0484 - 23743 Watansoppeng 90812

IZIN PENELITIAN

Nomor : 102/IP/DPMPTNT/III/2022

DASAR 1. Surat Permohonan **FIKRI HARIS** Tanggal 17-03-2022
2. Rekomendasi dari **BAPPELITBANGDA**
Nomor **104/IP/REK-T.TEKNIS/BAP/III/2022** Tanggal 21-03-2022

MENGIZINKAN

KEPADA
NAMA : **FIKRI HARIS**
UNIVERSITAS/ : **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
LEMBAGA
Jurusan : **MANAJEMEN**
ALAMAT : **LABESSI, KEL. LABESSI, KEC. MARIORIWAWO**
UNTUK : melaksanakan Penelitian :

JUDUL PENELITIAN : **PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN SOPPENG**

LOKASI PENELITIAN : **DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SOPPENG**

JENIS PENELITIAN : **KUANTITATIF**

LAMA PENELITIAN : **17 Maret 2022 s.d 17 Mei 2022**

Izin Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung dan dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Ditetapkan di : Watansoppeng
Pada Tanggal : **22 Maret 2022**

An. **BUPATI SOPPENG**
KEPALA DINAS



ANDI DHAMRAH, S.Sos, M.M

Pangkat : **PEMBINA UTAMA MUDA**
NIP : **19700518 199803 1 007**



Biaya : Rp. 0,00

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
- Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik**, yang diterbitkan oleh **BJIK BPPT**
- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terdaftar di database DPMPTSP-NAKERTRANS Kabupaten Soppeng (scan QRCode)





PEMERINTAH KABUPATEN SOPPENG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

JALAN SALOTUNGO TELP. (0484) 21506, 21791 Kode Pos 90812 WATANSOPPENG

IZIN PENELITIAN

Nomor : 421/ 633/Dikbud/IH/2022

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : 102/IP/DPMPTN/IH/2022, Tanggal 22 Maret 2022 Perihal Permohonan Izin Penelitian, maka dengan ini kami memberikan izin kepada:

Nama : **FIKRI HARIS**
Program Studi : Manajemen

Untuk mengadakan Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng.

Demikian permohonan izin ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Watansoppeng, 29 Maret 2022

Kepala Dinas,

ANDI SUMANGERUKKA S.S.E., S.Sos., M.Si
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. : 19730405 199303 1 007

BIOGRAFI PENULIS



Fikri Haris, panggilan Fike lahir di Bunne pada tanggal 26 Oktober 1998 dari pasangan suami istri Bapak Abdul Haris dan Ibu Nurbaya. Peneliti adalah anak Pertama dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jalan Syeh Yusuf Katangka Somba Opu, Kabupaten Gowa.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 151 Bunne lulus tahun 2011, SMP Negeri 4 Marioriwawo lulus tahun 2014, SMK Negeri 2 WatanSoppeng lulus tahun 2017, dan mulai mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.