

**PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI SULAWESI
SELATAN**

SKRIPSI



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

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI SULAWESI
SELATAN**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

NURSYAFIRAH

NIM 105721138818

***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

“Jangan biarkan kesulitan membuatmu gelisah, karena bagaimanapun juga hanya di malam yang paling gelap lah bintang-bintang tampak bersinar lebih terang”

(Ali Bin Abi Thalib)

“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus memulai untuk menjadi hebat”

(Zig Ziglar)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala atas ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alam

**Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta
orang-orang yang saya sayang dan almamaterku**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor
Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : Nursyahrah

No. Stambuk/ NIM : 105721138816

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dieliti, diperiksa dan diujikan didapan
panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 Agustus 2022 di Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Muharram 1444 H
20 Agustus 2022 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M

NIDN : 0003106713

Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E M.Si

NIDN : 0921058702

Mengetahui :

Dekan

Ketua Program Studi

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

NBM : 661 507

Y. Nabrullah, S.E., M.M

NBM : 1151 132



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

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

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Nursyafirah, Nim : 105721138818 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0020/SK-Y/61201/091004/2022, Tanggal 22 Muharram 1444 H/20 Agustus 2022. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 22 Muharram 1444 H
20 Agustus 2022

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr.H. Ambo Asse, M.A.
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami SE., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M
2. Abdul Muttalib SE., MM
3. Muhammad Nur Abdi, SE., MM
4. Asriati, SE., M.Si

Di Ketahui Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

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



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nursyafirah
Stambuk : 105721138818
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 23 Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan,

NIM : 105721138818

Diketahui Oleh:



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

Ketua Program Studi

Yusrullah, SE, M.M
NBM. 1151132

ABSTRAK

Nursyafirah, 2022. Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Muhammad Yusuf dan Pembimbing II Syarifuddin Sulaiman.

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui apakah ada pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan, 2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 67 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan uji regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Nursyafirah, 2022. *The Influence of Human Resource Management Practices and Job Satisfaction on Employee Performance at the Regional Office of the Ministry of Religion of South Sulawesi Province. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Muhammad Yusuf and Supervisor II Syarifuddin Sulaiman.*

This study aims 1) to determine whether there is an effect of human resource management practices on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religion of South Sulawesi Province, 2) to find out whether there is an effect of job satisfaction on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religion of South Sulawesi Province. The type of research used in this research is quantitative with a sample of 67 respondents. The data collection technique used multiple linear regression test.

The results showed that human resource management practices and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religion of South Sulawesi Province.

Keywords: Human Resource Management Practices, Job Satisfaction and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala untuk segala rahmat dan limpahan karunia-NYA yang tiada henti-hentinya diberikan kepada kita semua. Tidak lupa salam dan shalawat tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad Shallallahu Alaihi wa Sallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan” yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua terkasih bapak Ridwan Minrili dan ibu Nurchaya Pawaddai dan kepada adik-adik saya Muhammad Zaky, Nur Asyifa, Abdul Asaad Rezky dan Faatin Annisa yang senantiasa memberikan harapan, perhatian, dukungan, kasih sayang serta doa yang luar biasa, yang mengiringi langkah penulis sampai saat ini tanpa pamrih. Dan untuk seluruh keluarga besar, teman-teman untuk segala dukungan dan do'a yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam melaksanakan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis memberikan Apresiasi setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse M.Ag.** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Kepada Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si** Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah, SE., MM.**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. Muhammad Yusuf, S. Sos, MM.**, selaku Pembimbing I yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Dr. Syarifuddin Sulaiman, SE, M.Si.**, selaku Pembimbing II yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak **Muhammad Nur Abdi, S.E., M.M.**, selaku Penasehat Akademik yang senantiasa membimbing penulis selama masa perkuliahan.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Pimpinan serta pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan izin meneliti.
10. 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.

Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak ketidak sempurnaan yang akan di temukan, maka dari itu, diharap

kepada semua pihak teruma para pembaca, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya. Mudah – mudahan skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi kita semua, terutama kepada almamater biru kita, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar, penulis juga mengucapkan permohonan maaf kepada para pembaca maupun pihak terkait jika di dalam skripsi ini ada kata – kata yang menyinggung, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis, sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah Subhanahu wa Ta'ala.

***Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Khaaiirat Wassalamualaikum
Warahmatullahi Wabarakatuh.***

Makassar, 25 Juli 2022

Nursyafirah

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
a. Manfaat Teoritis	5
b. Manfaat Praktis	5
BAB II TINJUAN PUSTAKA	6

A. Landasan Teori.....	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	6
2. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia	7
3. Kepuasan Kerja.....	8
4. Kinerja Pegawai	14
B. Tinjauan Empiris	18
C. Kerangka Pikir	26
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Jenis dan Sumber Data	29
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Metode Pengumpulan Data	32
F. Definisi Operasional	33
G. Metode Analisis Data	35
H. Uji Hipotesis	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
B. Penyajian Data dan Pembahasan Hasil Penelitian.....	49
C. Pembahasan dan Hasil	64
BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71



DAFTAR TABEL

Nama	Halaman
Tabel 2.1 Tinjauan Empiris	18
Tabel 3.1 Skala Likert	34
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur	50
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Praktik MSDM	53
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonelitas	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi	64
Tabel 4.13 Kinerja Pegawai Pada Tahun 2021	67

DAFTAR GAMBAR

Nama	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	46
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	58
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59



DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
Lampiran 1	74
Lampiran 2	78
Lampiran 3	99
Lampiran 4	103
Lampiran 5	104



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang telah menerapkan sistem praktik manajemen sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Praktik manajemen sumber daya manusia yang diperkirakan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan adalah kepastian kerja, selektivitas dalam rekrutmen, upah tinggi, upah insentif, kepemilikan karyawan, pembagian informasi, keterlibatan dan pemberdayaan, tim-tim yang diatur sendiri, pelatihan dan pengembangan keterampilan, penggunaan dan pelatihan silang, kesamaan orang, upah/gaji tidak jauh selisihnya, serta kenaikan pangkat bagi orang dalam.

Pada era globalisasi saat ini kinerja pegawai sangat berpengaruh dalam suatu tujuan atau hasil yang akan tercapai dalam pekerjaan. Kinerja sangat berperan penting dalam interaksi antara kemampuan dan komunikasi antar pegawai. Dalam penilaian pekerjaan baik secara individu maupun kelompok, dimana kinerjanya diukur seberapa baik dan seberapa tepat pegawai memenuhi permintaan pekerjaan.

Praktik manajemen sumber daya manusia juga penting bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan, karena Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan memiliki tugas pokok untuk melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam Wilayah Provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan ketentuan peraturan Perundang-Undangan, maka kualitas pelayanan tidak bisa lepas dari peran para pegawai yang menjadi sumber daya manusia di dalamnya.

Kekuatan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusia, bukan hanya pada sistem, teknologi, prosedur atau sumber dananya saja yang membuat organisasi menjadi kuat. Kemampuan orang-orang dalam organisasi yang bersangkutan untuk bekerja menuju pemenuhan tujuan yang telah ditetapkan sangat penting untuk berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi. Menggerakkan manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuknya kerja sama. Kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh praktik manajemen sumber daya manusia berkinerja tinggi.

Organisasi menerapkan praktik dan sistem manajemen sumber daya manusia untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dengan memanfaatkan potensi kekuatan personel, metode manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi juga ditemukan memiliki hubungan yang saling menguntungkan dan signifikan (Lee et al., 2012) Sementara itu Abdullah, Ahsan, dan Alam (2009) menyoroti pelatihan dan pengembangan, pekerjaan tim, penilaian kinerja dan perencanaan sumber daya manusia berpengaruh langsung terhadap performa bisnis (Khan et al., 2019) menemukan bahwa integrasi pendekatan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia akan meningkatkan kepuasan dan dedikasi pegawai akan meningkat sebagai hasil dari manusia, menghasilkan kemajuan yang signifikan dalam kinerja individu dan tim.

Untuk mendapatkan pegawai atau karyawan yang tepat dengan cara yang benar tentu prosesnya tidaklah mudah. Instansi pemerintah atau perusahaan perlu memperhatikan kenyamanan dan memberikan hak-hak yang seharusnya didapat pegawai seperti kompensasi, gaji dan tunjangan lainnya agar sumber

daya manusia semakin termotivasi dengan adanya kenyamanan dan hak-hak yang diberikan serta dapat bekerja secara maksimal. Dalam menjalankan proses tersebut tentu perlu menjalankan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dengan melakukan perencanaan sumber daya manusia, meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja dan hubungan pegawai atau karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang telah peneliti lakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan, terlihat bahwa kinerja yang dihasilkan pegawai cukup baik namun belum maksimal, dimana masih adanya masalah yang dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Permasalahan kinerja pegawai yang dihadapi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan selama ini, yaitu penyelesaian tugas oleh pegawai secara berkualitas belum sesuai dengan yang diharapkan oleh Kementerian Agama, timbulnya ketidakpuasan sebagian masyarakat terhadap sistem pelayanan pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan antara lain; pelayanannya kurang maksimal dimana sering terjadi keterlambatan dimana pegawai sering membuat masyarakat menunggu cukup lama, pegawai kurang disiplin, baik berdasarkan aspek kehadiran kerja maupun kepatuhan terhadap jam kerja.

Hal ini tidak sejalan dengan perintah Allah Subhanahu wa Ta'ala dalam Al-qur'an surat At Taubat ayat 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

105. 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.

Ayat tersebut mengingatkan umat muslim untuk senantiasa bekerja dengan baik. Dan dalam Al-Qur'an juga terdapat Hadits tentang kepuasan sebagai berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

"Bayarlah upah buruhmu sebelum kering keringatnya"

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul **"Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diperoleh adalah:

1. Apakah praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Agama Provinsi Sulawesi selatan.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat untuk beberapa pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini secara teoritis diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam wawasan konsep praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan tingkat perguruan tinggi dan sebagai aplikatif dari ilmu yang telah diperoleh selama menjalani studi di perguruan tinggi.
- b. Bagi instansi, diharapkan hasil dari penelitian ini nantinya mampu dijadikan sebagai bahan masukan dalam pertimbangan dalam melakukan pelaksanaan pemberian motivasi dan komunikasi guna meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, agar penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2019:7), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan tugas tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Dessler (2010), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2015), dalam bukunya menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah studi tentang masalah tenaga kerja manusia yang diatur dari urutan fungsinya-fungsinya, dengan tujuan membuat mereka efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

2.2 Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

Praktik manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses penerapan perencanaan, pengoorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Banyak perusahaan/instansi dihadapkan pada tantangan yang tak terduga dalam mengembangkan sistem sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena pengelolaan sumber daya manusia yang masih belum efektif dan efisien.

Meningkatkan peran manajemen dalam suatu organisasi mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap faktor sumber daya manusia dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan (Noe *et al.*, dalam Wijaya, 2014).

Praktik manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai: menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan sistem karyawan untuk memastikan implementasi yang efektif dalam memastikan kelangsungan hidup organisasi (Sparrow *et al.*, 1994).

2.2.2 Indikator Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa indikator dalam praktik manajemen sumber daya manusia menurut Suwatno dan Priansa (2016) meliputi:

1. Rekrutmen

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Pelatihan
4. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap pegawai yang berkerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan lainnya.

Menurut Davis dan Newstrom dalam (Lijan, 2012:256) kepuasan kerja didefinisikan sebagai seperangkat perasaan karyawan mengenai apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Ada beberapa perbedaan yang signifikan antara sensasi ini dan dua aspek sikap karyawan lainnya.

Kepuasan adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif, misalnya pernyataan berikut “saya senang melakukan berbagai tugas” yang berbeda dari pemikiran obyektif misalnya melalui pernyataan

“pekerjaan saya cukup rumit” dan keinginan perilaku, misalnya pernyataan “saya sedang merencanakan untuk berhenti bekerja dalam tiga bulan” ketiga bagian sikap itu membantu para manager memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memikirkan dampaknya pada perilaku masa mendatang.

Menurut Widryanto dalam (Suwardi, 2011:78) kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan pemikiran seseorang tentang pekerjaannya yang dapat dilihat dalam perilaku dan sikap karyawan dalam kehidupan sehari-hari, yang biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Penting untuk diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong orang untuk bekerja lebih banyak dan juga memberikan motivasi untuk bekerja.

Kepuasan kerja mengacu pada kesenangan yang diperoleh dari menerima umpan balik positif pada pekerjaan seseorang. Karyawan yang memilih menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007:185).

Menurut Sunyoto (2013:26) kepuasan kerja menunjukkan bagaimana perasaan seseorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja mempengaruhi ketidakhadiran, pergantian tenaga kerja, dan masalah penting lainnya, sehingga departemen personalia atau manajemen harus tetap memeriksanya.

Dalam (Rivai. 2011) dijelaskan bahwa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah:

a) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini menghitung kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dan kenyataan dan dirasakan. Sehingga jika tingkat kepuasan yang dicapai melampaui tingkat yang diinginkan, maka orang akan merasa lebih bahagia, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung antara selisih sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang ingin dicapai.

b) Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan orang akan merasa puas atau tidak puas, berdasarkan ada atau tidaknya keadilan (*Equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

c) Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan hal suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor atau kondisi yang diperlukan sebagai sumber kepuasan kerja antara lain: pekerjaan yang menarik

dengan berbagai tugas, peluang untuk berprestasi dan kemungkinan untuk mendapatkan penghargaan dan promosi. Terpenuhiya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhiya faktor ini akan tidak akan selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak dipenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Dalam kehidupan setiap individu selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Kerja merupakan suatu gerakan yang mempresentasikan salah satu kegiatan tersebut. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang memotivasi manusia untuk bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, munculnya kebutuhan tersebut sangat bergantung pada kepentingan individu, salah satu teori kebutuhan manusia menurut Maslow bahwa setiap manusia terdiri dari lima kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Salah satu teori yang dapat dimanfaatkan untuk mendorong pegawai dalam bekerja adalah teori kebutuhan, memberikan dorongan pegawai agar mereka lebih giat dalam bekerja. (Rivai, 2011:857).

Dari pengertian kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai bentuk yang dirasakan seseorang tentang pekerjaannya, kondisi kerja, dan hubungannya antar rekan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja adalah hal yang penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai, di mana mereka dapat berinteraksi terhadap lingkungan kerja sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan tujuan instansi/perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain yang dikemukakan oleh Umam (2010) adalah sebagai berikut:

- a) Gaji/imbalan yang dirasakan adil, jika gaji dipersiapkan secara adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan norma gaji yang berlaku untuk kelompok kerja tertentu.
- b) Kondisi kerja yang menunjang, pegawai akan terpuaskan jika kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja cerah dan sejuk dengan perlengkapan kerja yang nyaman.
- c) Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan), jika didalam suatu instansi/perusahaan terdapat hubungan kerja yang solid antara rekan kerja maupun dengan atasan dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan sekaligus merasa puas dengan hasil pekerjaannya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a) Balas jasa yang adil dan layak
- b) Penempatan yang tepat sesuai keahlian

- c) Berat-ringannya pekerjaan
- d) Suasana dan lingkungan
- e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sementara itu menurut, Mangkunegara (2012), mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti:

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran (*absent*) Kerja

Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaan mereka memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan mereka sering bolos kerja dengan alasan yang tidak rasional dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif lebih muda. Hal ini diasumsikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya memiliki ekspektasi pekerjaan yang ideal dalam pekerjaan.

4. Tingkat Pekerjaan

Pegawai yang bekerja di tingkat yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada mereka yang bekerja di tingkat yang lebih rendah.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh ukuran organisasi perusahaan/instansi. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan/instansi mempengaruhi koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan/pegawai. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan/pegawai dari segi apa karyawan/pegawai merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja.

Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015:241), mengidentifikasikan indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

1. Upah
2. Promosi
3. Supervise
4. *Nature of work*
5. *Co-workers*

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau suatu kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan juga misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan yang strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya suatu tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya tercapainya tujuan suatu organisasi, tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin biroksi dalam memberikan motivasi kepada bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Rue dan Byars (1981:375) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil. Kinerja menurut Besnadin dan Russel (1993:135) kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh setiap pegawai/karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan/instansi.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja adalah sebuah fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi. Amsrong dan Baron dalam buku Wibowo (2012:7) mendeskripsikan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono 2012).

2.4.2 Faktor-faktor Kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Prawirosentono, 1999:27) yaitu:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Jika suatu tujuan tertentu pada akhirnya mampu dicapai, kita dapat menyebut suatu aktifitas tersebut berhasil namun, jika akibat dari sesuatu yang tidak dicari, kegiatan tersebut dianggap penting melalui hasil yang dicapai sehingga mampu menimbulkan suatu

kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya apabila akibat yang dicari-cari tersebut tidak terlalu penting atau remeh maka kegiatan tersebut dapat efektif.

b. Otoritas (Wewenang)

Dalam organisasi formal, wewenang adalah sifat pengarahan atau komunikasi yang diberikan kepada seorang anggota organisasi kepada anggota kegiatan lain untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut menentukan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin merupakan mematuhi peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu setiap pegawai mematuhi perjanjian kerja dengan instansi tempat bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif adalah istilah yang mengacu pada kemampuan berpikir kritis dan kreatif untuk merencanakan segala sesuatu yang terkait dengan tujuan organisasi.

2.4.3 Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator dalam kinerja menurut Michel dalam Rizky (2001:15) yaitu:

- a) Kualitas kerja (*quality of work*)
- b) Komunikasi (*communication*)
- c) Kecepatan (*promptness*)
- d) Kemampuan (*capacity*)

e) Inisiatif (*initiative*)

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

No	Nama Penelitian Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Bambang Avianto, Derriawan dan Tabroni/2019	Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Independen: Praktik Manajemen Sumber Data Manusia dan Persepsi Dukungan Organisasi Dependen: Keterikatan Karyawan	Penelitian ini bersifat kuantitatif non eksperimen kausal komparatif yaitu untuk mengetahui pengaruh praktik manajemen sumber daya dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan dimana kualitas kehidupan kerja sebagai variabel perantara atau	Hasilnya menunjukkan bahwa dua variabel oksogen memiliki efek yang signifikan terhadap variabel intervening : ($R^2=0.92$, $p=0.000$), dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan kepada variabel keterikatan ($R^2=0.49$, $p=0.000$)

				intervening.	
2	Sarif Hidayat. SE., MM/2018	Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo- Rama Synthetics Tbk. Divisi Spun Yarns (2018)	Independen: Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis data menggunakan alat analisis inferensial, yaitu: (1) Validitas dan Reliabilitas, (2) Analisis Regresi Berganda, (3) Analisis Korelasi Parsial Koefisien, (4) Analisis Korelasi Berganda, (5) Koefisien Determinasi, (6) Pengujian Hipotesis dan Uji Parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).	Hasil pengujian sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dengan kualitas sumber daya manusia dengan korelasi positif 0,522. Kontribusi kompetensi terhadap kualitas sumber daya manusia adalah sebesar 27,22%, dengan nilai t hitung sebesar 5,87 dengan signifikan t tabel 1,986. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja karyawan dengan korelasi positif 0,597.

					Lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kualitas sumber daya manusia sebesar 35,6%, dengan nilai t hitung sebesar 7,14 dengan signifikansi t tabel sebesar 1,986. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara K3 terhadap Kualitas sumber daya manusia dengan korelasi positif sebesar 0,451. Keselamatan dan Kesehatan Kerja memberikan Kontribusi Terhadap kualitas sumber daya manusia sebesar 20,3%, dengan nilai t hitung sebesar 4,85 dengan signifikansi t hitung t tabel 1.986. 4. Kuatnya hubungan antar
--	--	--	--	--	--

					variabel secara simultan X1, X2, dan X3 terhadap Y sebesar 0,628, kontribusi keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan sebesar 39,4% F hitung 19,5 dengan signifikansi F tabel 1,39.
3	Husna Jm Fortuna dan Yurnalis/2020	Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kontekstual Perasaan Positif Sebagai Pemediasi Pada Pegawai RSUD Kab. Aceh Besar	Independen: Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dependen: Kinerja Kontekstual	Peralatan pengumpulan data yang digunakan adalah <i>Simple Random Sampling</i> . Analisis Regresi digunakan sebagai metode analisis untuk mengetahui pengaruh dari semua variabel-variabel yang	Berdasarkan hasil analisis regresi, mengindikasikan bahwa Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja Kontekstual, Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap perasaan Positif, perasaan Positif berpengaruh positif Terhadap Kinerja Kontekstual, dan Perasaan

				terlibat.	Positif berpengaruh Positif memediasi hubungan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kontekstual.
4	Rizal Nabawi/2019	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Independen: Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja Dependen: Beban kerja	Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

				Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis validasi dan reabilitas untuk uji angket.	Kabupaten Aceh Tamiang.
5	Natalia C. P. Paparang, William A. Areros dan Ventje Tatimu/2021	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado	Independen: Kepuasan Kerja Dependen: Kinerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik dalam pengumpulan dalam penelitian ini adalah melakukan obsevasi awal dan kuesioner.	Adapun hasil yang diperoleh yaitu nilai konstanta sebesar 22,180 sedangkan nilai atau koefisiensi regresi diperoleh nilai positif sebesar 0,145 yang dimana hasil tersebut signifikan. Jadi dapat disimpulkan arah variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif , dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat dibuktikan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh dalam

					kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 22,180 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kepuasan kerja (X) 1%, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) adalah positif.
--	--	--	--	--	---

Adapun yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bambang Avianto, Derriawan dan Tabroni dengan judul “Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening” menggunakan variabel independen praktik manajemen sumber daya manusia dan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan pegawai sebagai variabel dependen pada tahun 2019. Menggunakan alat analisis kuantitatif non eksperimen. Sementara dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan” menggunakan variabel independen praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen pada tahun 2022. Menggunakan alat analisis kuantitatif.
2. Sarif Hidayat. SE., MM dengan judul “Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo-Rama Synthetics Tbk. Divisi Spun Yarns” menggunakan variabel independen praktik

manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada tahun 2018. Menggunakan alat analisis infrensial. Sementara dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan” menggunakan variabel independen praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen pada tahun 2022. Menggunakan alat analisis kuantitatif.

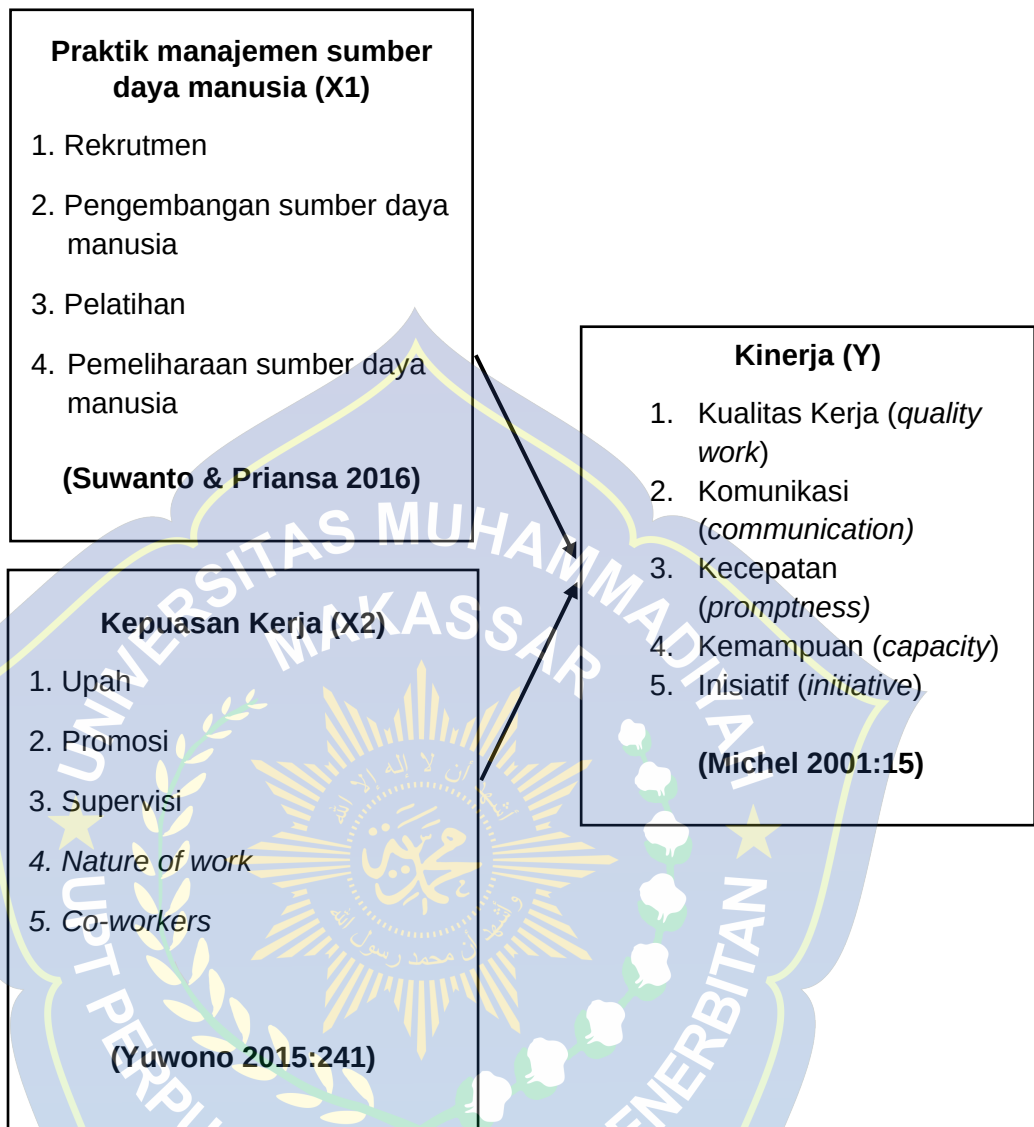
3. Husna Jm Fortuna dan Yurnalis dengan judul “Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kontekstual Perasaan Positif Sebagai Pemediasi Pada Pegawai RSUD Kab. Aceh Besar. Menggunakan variabel independen praktik manajemen sumber daya manusia dan kinerja kontekstual sebagai variabel dependen pada tahun 2020. Menggunakan alat analisis *Simple Random Sampling*. Sementara dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan” menggunakan variabel independen praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen pada tahun 2022. Menggunakan alat analisis kuantitatif.
4. Rizal Nabawi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Bebab Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” menggunakan variabel independen lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan beban kerja sebagai variabel dependen pada tahun 2019. Menggunakan alat analisis kuantitatif. Sementara dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan” menggunakan variabel independen praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen tahun 2022. Menggunakan alat analisis kuantitatif.

5. Natalia C. P. Paparang, William A. Areros Dan Ventje dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado” menggunakan variabel indepen kepuasan kerja dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen pada tahun 2021. Menggunakan alat analisis kuantitatif. Sementara dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan” menggunakan variabel independen praktik manajemen sumberdaya manusia dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen pada tahun 2022. Menggunakan alat analisis kuantitatif.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka pikir ini merupakan suatu argumen kita dalam merumuskan hipotesis. Menurut Sugiyono (2017:60), kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pikir ini dimaksudkan untuk dapat menjelaskan persepsi-persepsi ataupun keterkaitan antara variabel yang akan diteliti. Untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi keputusan pembelian, maka kerangka pemikiran teoritis yang dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut:



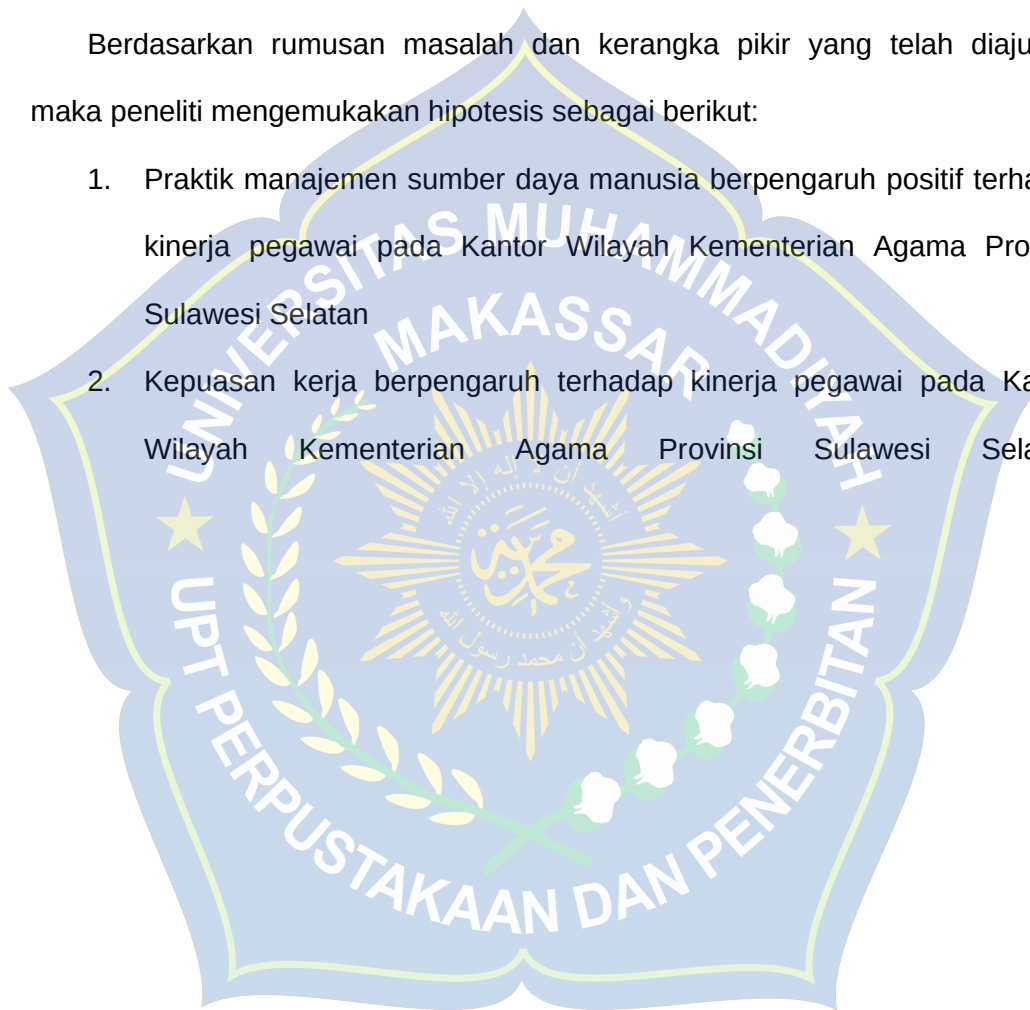
Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:51) hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, dikatan sementara karena jawaban yang diberikan belum berdasarkan fakta-fakta yang diamati dan yang di peroleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir yang telah diajukan, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ada. Penelitian ini merupakan *field research* (penelitian lapangan) yang data-datanya merupakan data angket sesuai dengan kajian ini. Metode penelitian ini disebut kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2014:11)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu kurang lebih selama dua bulan, meliputi persiapan dan pelaksanaan. Adapun tempat penelitian yang dilakukan yaitu di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan di jalan Nuri nomor 53 Kota Makassar.

C. Jenis data Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui data ordinal yang di peroleh dari hasil kuesioner atau angket yang diterjemahkan menggunakan *skala Likert*.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data dan informasi langsung yang diperoleh dari responden melalui wawancara atau dengan menggunakan kuesioner yang berkaitan dengan menggunakan kuesioner yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan tertulis. Data tersebut disajikan dalam bentuk laporan, biasanya dalam bentuk angka-angka yang sudah diolah dan ditabulasi oleh bagian personalia pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Serta data lainnya yang bersumber dari literatur-lituratur yang mendukung permasalahan yang dibahas.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam statistik, populasi adalah sekelompok data dengan fitur serupa yang menjadi subjek penelitian. Sugioyo (2011:81) mengemukakan bahwa populasi adalah area generalasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 200 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel dianggap mewakili dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Menurut Sugiyono (2011:81) adalah sampel bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasinya besar, dan peneliti tidak dapat mempelajari setiap anggota populasi, misalnya karena

keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi harus benar-benar representif (bersifat mewakili). Hal yang sama dijelaskan oleh Arikunto (2002:109) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Dengan demikian, untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dari populasi target dengan jumlah 200 orang. Karena populasi target atau sasaran jumlah cukup besar maka setiap elemen populasi diambil secara acak untuk dijadikan sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidak telitian dan tingkat kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir yang diambil dalam penelitian ini diambil 10%

Maka dapat dihitung sampel penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{200}{1 + 200 \cdot (0.1)^2}$$

$$= \frac{200}{1 + (200 \cdot 0.01)}$$

$$= \frac{200}{1 + 2}$$

$$= \frac{200}{3} = 66,6$$

$$= 67$$

Berdasarkan hasil perhitungan yakni 66,6 menggunakan rumus Slovin diatas maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 responden.

E. Metode pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi serta fakta pendukung yang ada di lapangan untuk keperluan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini, yakni:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data observasi dilakukan dengan pengamatan secara langsung. Peneliti melakukan pengamatan di tempat terhadap objek penelitian untuk diamati menggunakan panca indra yang kemudian dikumpulkan dalam catatan atau alat rekam.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3. Dokumentasi

Menurut Sukmadinata (2010) dokumentasi adalah teknik pengumpulan data sebagai pendukung dan pelengkap dari teknik observasi dan skala dalam kuantitatif. Teknik dokumentasi dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara menelaah dan menghimpun dokumen pendukung yang tertulis maupun gambar.

4. Studi Lapangan (*Field Research*)

Penulis dalam penelitian ini mengumpulkan data yang diperlukan maka dilakukan dengan cara *questionnaire* (angket) sebagai metode pengumpulan data dari responden. Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberi serangkaian pertanyaan atau penjelasan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2015). Penelitian ini, menggunakan angket yang memiliki indeks skala *Likert* 1-5. Menurut (Sugiarto, 2017) skala *Likert* mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden tentang sikap seseorang terhadap sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Kemudian responden diminta untuk melengkapi pernyataan pada skala ordinal berbentuk verbal dalam beberapa kategori tertentu.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk tentang bagaimana suatu variabel yang dirumuskan diukur dan diamati, sehingga peneliti dapat mengetahui baik atau buruknya pengukuran tersebut. Definisi operasional dalam penelitian sebagai berikut:

1. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)

Praktik manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses penerapan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator dari praktik

manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen, pengembangan sumber daya manusia, pelatihan dan pemeliharaan sumber daya manusia.

2. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai/karyawan dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan tujuan instansi/perusahaan. Indikator dari kepuasan kerja adalah upah, promosi, supervisi, *nature of work*, dan *co-workers*

3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Indikator dari kinerja pegawai adalah kualitas kerja (*quality work*), komunikasi (*communication*), kecepatan (*promptness*), kemampuan (*capacity*) dan inisiatif (*initiative*).

Tabel 3.1 Skala Likert

Variabel Penelitian	Indikator	Pengukuran
Praktik manajemen sumber daya manusia (X1) Suswanto dan priansa (2016)	1. Rekrutmen 2. Pengembangan sumber daya manusia 3. Pelatihan 4. Pemeliharaan sumber daya manusia	Menggunakan skala interval 1-5

Kepuasan Kerja (X2) Yuwono (2015:241)	1. Upah 2. Promosi 3. Supervisi 4. <i>Nature of work</i> 5. <i>Co-workers</i>	Menggunakan skala interval 1-5
Kinerja (Y) Michel (2001:15)	1. Kualitas kerja (<i>quality work</i>) 2. Komunikasi (<i>communication</i>) 3. Kecepatan (<i>promptness</i>) 4. Kemampuan (<i>capacity</i>) 5. Inisiatif (<i>initiative</i>)	Menggunakan skala interval 1-5

Adapun nilai atau skor yaitu sebagai berikut :

- a. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 untuk jawaban kurang setuju
- d. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

G. Metode Analisis Data

Untuk mendukung dalam menunjukkan Hipotesis yang dikemukakan, data yang telah dikumpulkan dengan angket yang telah dibuat, maka selanjutnya untuk melihat sejauh mana signifikan hipotesis yang dibuat dapat terbukti dengan kegiatan penelitian yang dilakukan. Adapun analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji instrumen Penelitian
 - a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan r table untuk *degree of freedom* (df)= $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $> r$ table, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu maka kuesioner tersebut dapat diandalkan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai $\alpha > 0.60$ (Imam Ghozali, 2017).

$$\alpha = \frac{k r}{1 + (k-1)r}$$

α = koefisien reliabilitas

r = korelasi antar item

k = jumlah item

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk melihat apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu model regresi terdistribusi secara teratur. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari Variabel Terikat. Uji normalitas mensyaratkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan bahwa model regresi tidak memenuhi syarat normalitas jika data memanjang jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2010:83) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada mode regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana sumbu X adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedatitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun cara lain untuk menguji apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan uji glejser. Uji glejser ini mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikansi ≥ 0.05 , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolerinitas

Pengujian ada tidaknya hubungan atau korelasi antar variabel bebas penelitian disebut uji multikolerinitas (*Lind et al* dalam ini *Widya exsa marita* 2015). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *varince inflation factor* (VIF) pada masing-masing variabel bebasnya, dengan ketentuan jika nilai (VIF) lebih besar dari 10 maka dikatakan bahwa antar variabel bebas telah terjadi multikolerinitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi liner berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kepuasan kerja sementara, variabel independen adalah praktik manajemen sumber daya manusia. Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X1 = Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

X2 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b1b2 = Koefisien Variabel

e = Error

H. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Menurut Imam Ghazali (2017), apabila nilai t hitung > tabel dengan serta tingkat signifikansinya (*p-value*) < 0,05, maka hal ini menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signikansi, yaitu:

- a. Apabila nilai F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.
- b. Apabila nilai F hitung < F tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

3. Koefisiensi Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R² yang diperoleh

mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Kantor Wilayah Kementerian Agama

Kementerian Agama adalah Kementerian yang menyelenggarakan pemerintahan di bidang agama. Usulan pembentukan Kementerian Pendidikan ini awalnya diajukan oleh Bpk. Muhammad Yamin di Sidang Umum Badan Penyelidikan Ekonomi (BPUPKI), 11 Juli 1945. Dalam rapat itu, Bpk. Muhammad Yamin mengusulkan perlunya kementerian khusus, yakni yang berkaitan dengan agama. Menurut Yamin, "Mahkamah Agung tidak cukup menjamin islam, tetapi kita harus membiarkannya menjadi sesuai dengan kepentingan islam itu sendiri.

Keputusan untuk tidak membentuk Kementerian Agama dalam cabinet Indonesia pertama, menurut B.J. Boland, telah meningkatkan kekecewaan orang-orang Islam yang sebelumnya telah dikecewakan oleh keputusan yang berkenaan dengan dasar negara, yaitu Pancasila, dan bukannya Islam atau Piagam Jakarta. Usulan pembentukan Departemen Agama kembali muncul dalam rapat paripurna Komite Nasional Indonesia (KNIP) pada 25-27 November 1945. Usulan pembentukan Kementerian Agama disampaikan oleh perwakilan Komite Nasional Indonesia Kabupaten Banyumas yaitu K.H. Abu Dardiri, KHM Saleh Suaidy dan M. Sukoso Wirjosaputro.

Kementerian Agama pada Kabinet Sjahrir II dibentuk dengan penunjukan Instansi Pemerintah No. 1/SD. Pastinya 3 Januari 1946 (29 Muharram 1365 H), yang berbunyi; Presiden Republik Indonesia

memutuskan dengan mempertimbangkan: Usulan Perdana Menteri dan Badan Kerja Komite Nasional Pusat: Untuk membentuk Kementerian Agama. Kementerian Agama kala itu dipandang sebagai kompensasi atas sikap toleran para wakil pemimpin Islam dan menghapus tujuh kata dalam Piagam Jakarta, yaitu “Tuhan dengan kewajiban menjalankan syariah bagi umatnya”. Tujuan yang ingin dicapai selain tuntutan sebagian besar masyarakat di tanah air yang merasa bahwa urusan agama tidak memerlukan pelayanan yang layak di zaman penjajahan, juga hal-hal yang berkaitan dengan urusan agama ditangani oleh kementerian khusus, sehingga tanggung jawab atas tanggung jawab, penghinaan dan taktik berada di tangan menteri.

2. VISI dan Misi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

a. VISI

Terwujudnya masyarakat Sulawesi Selatan yang beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir dan batin.

b. MISI

- 1) Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran Agama di Provinsi Sulawesi Selatan.
- 2) Memantapkan Kerukunan Intra dan Antar Umat Beragama di Provinsi Sulawesi Selatan.
- 3) Menyediakan pelayanan kehidupan Beragama yang merata dan berkualitas di Sulawesi Selatan.
- 4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi Ekonomi Keagamaan di Sulawesi Selatan.

- 5) Mewujudkan Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah yang berkualitas dan akuntabel di Sulawesi Selatan.
- 6) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri Agama, pendidikan Agama pada satuan Pendidikan umum, dan Pendidikan Keagamaan di Sulawesi Selatan.
- 7) Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpecaya di Sulawesi Selatan.

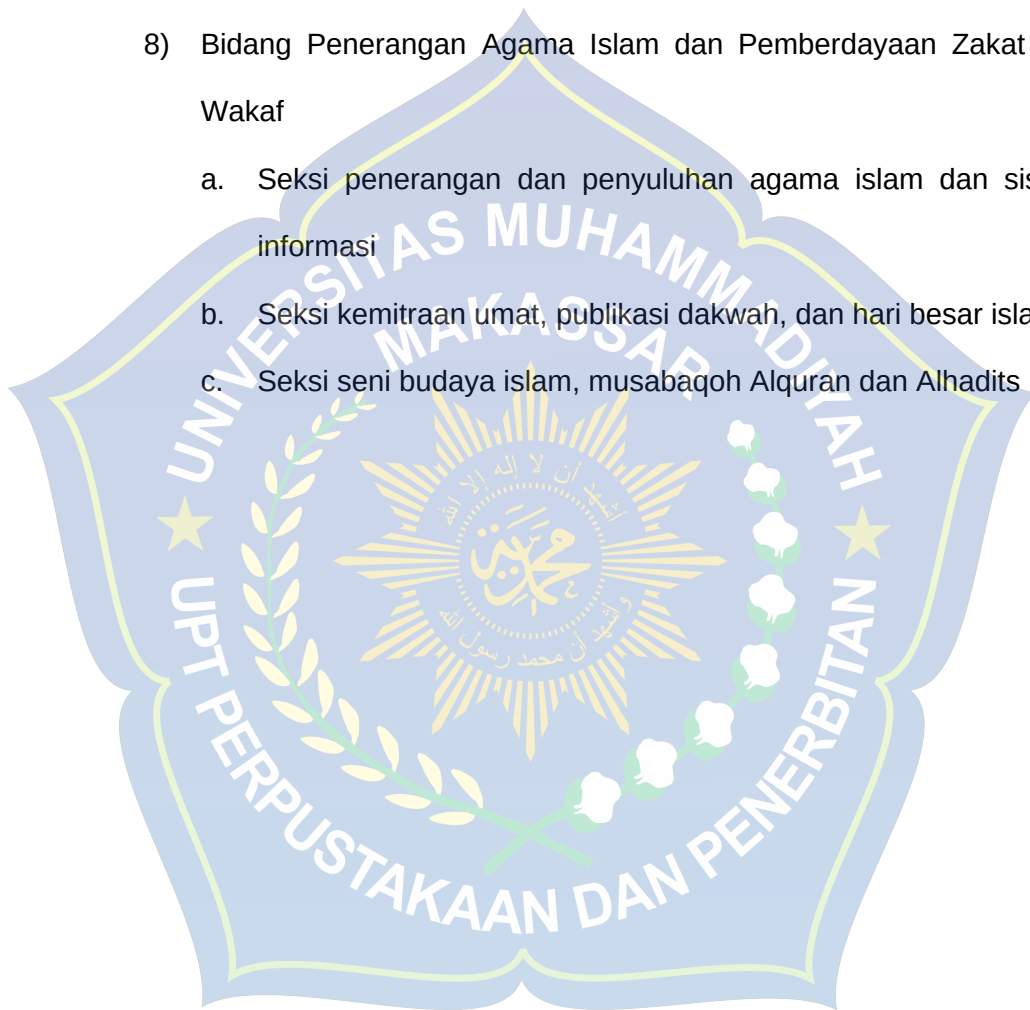
3. Struktur Organisasi

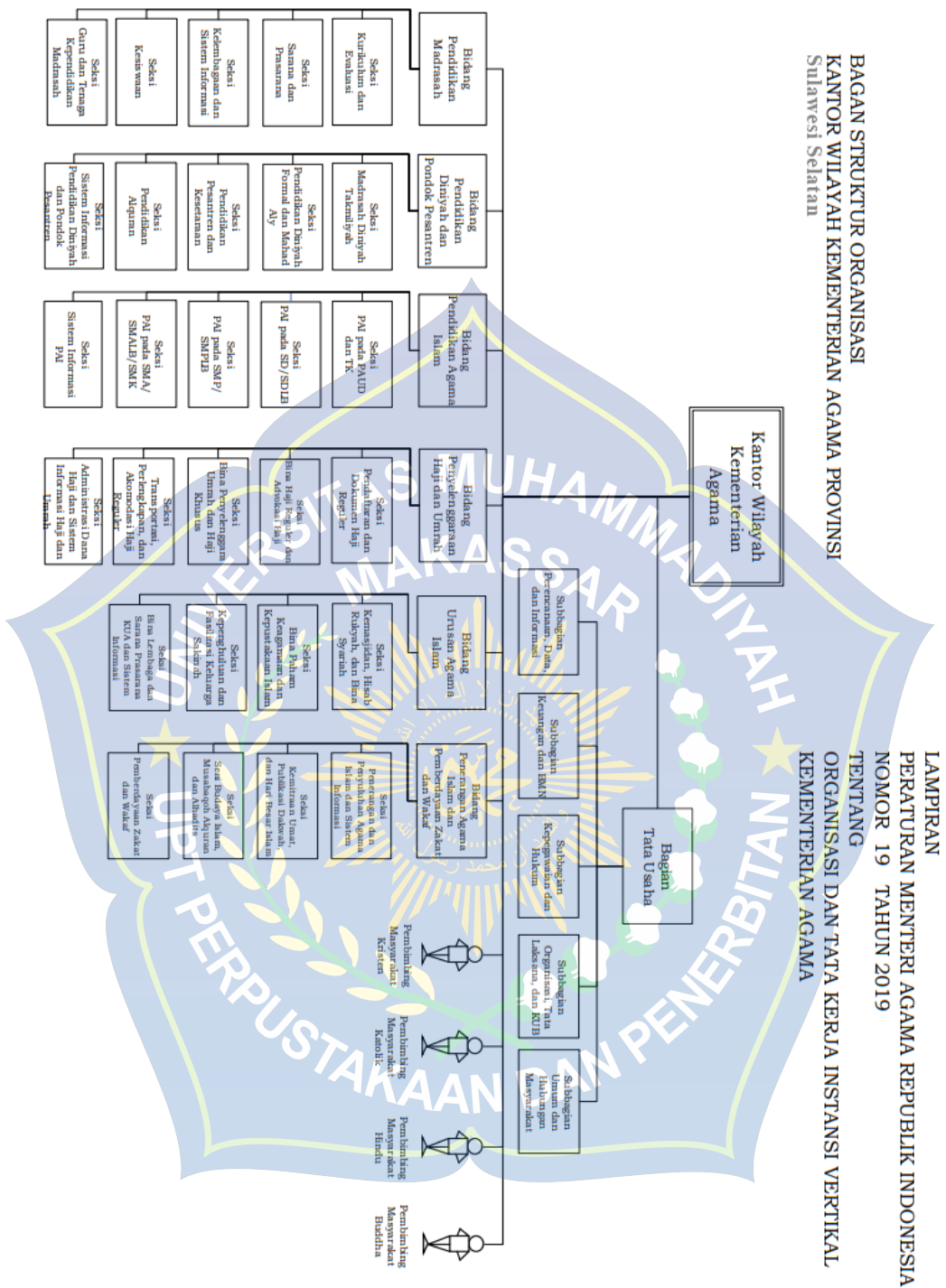
Berdasarkan peraturan menteri agama republik Indonesia no 19 tahun 2019 tentang organisasi dan tata kerja instansi vertika Kementerian Agama, maka jabatan struktural pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut;

- 1) Kantor Wilayah Kementerian Agama
- 2) Bagian Tata Usaha
 - a. Sub bagian perencanaan, data dan informasi
 - b. Sub bagian keuangan dan BMN
 - c. Sub bagian kepegawaian dan hukum
 - d. Sub bagian organisasi, tata laksana dan KUB
 - i. Pembimbing masyarakat Kristen
 - ii. Pembimbing masyarakat Katolik
 - iii. Pembimbing masyarakat Hindu
 - iv. Pembimbing masyarakat Buddha
 - e. Sub bagian umum dan hubungan masyarakat
- 3) Bidang Pendidikan Madrasah
 - a. Seksi kurikulum dan evaluasi

- b. Seksi sarana dan prasarana
 - c. Seksi kelembagaan dan sistem informasi
 - d. Seksi kesiswaan
 - e. Seksi guru dan tenaga kependidikan madrasah
- 4) Bidang Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren
- a. Seksi madrasah diniyah takmiliyah
 - b. Seksi pendidikan diniyah taklimiyah
 - c. Seksi pendidikan diniyah formal dan mahad aly
 - d. Seksi pendidikan pesantren dan kesetaraan
 - e. Seksi pendidikan Alquran
 - f. Seksi sistem informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren
- 5) Bidang Pendidikan Agama Islam
- a. Pendidikan PAI dan PAUD dan TK
 - b. Seksi PAI pada SD/SDLB
 - c. Seksi PAI pada SMP/SMPLB
 - d. Seksi PAI pada SMALB/SMK
 - e. Seksi sistem informasi PAI
- 6) Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah
- a. Seksi pendaftaran dan dokumen haji regular
 - b. Seksi bina haji regular dan advokasi
 - c. Seksi bina penyelenggaraan umrah dan haji khusus
 - d. Seksi transportasi, perlengkapan dan akomodasi haji regular
 - e. Seksi administrasi haji dan sistem informasi haji dan umrah
- 7) Bidang Urusan Agama Islam

- a. Seksi kemasjidan, hisab rukyah, dan bina syariah
 - b. Seksi bina paham keagamaan dan kepustakaan islam
 - c. Seksi kepenghuluan dan fasilitasi keluarga sakinah
 - d. Seksi bina lembaga dan sarana prasarana KUA dan sistem informasi
- 8) Bidang Penerangan Agama Islam dan Pemberdayaan Zakat dan Wakaf
- a. Seksi penerangan dan penyuluhan agama islam dan sistem informasi
 - b. Seksi kemitraan umat, publikasi dakwah, dan hari besar islam
 - c. Seksi seni budaya islam, musabaqoh Alquran dan Alhadits





Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4. Tugas Pokok

1) Tugas dan Fungsi Kanwil Kementerian Agama

- a. Perumusan Visi, Misi dan kebijakan teknis dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di Provinsi.
- b. Pembinaan, pelayanan dan bimbingan masyarakat Islam, pelayanan haji dan umrah, pengembangan zakat dan wakaf, Pendidikan Agama dan keagamaan, Pondok Pesantren, Pendidikan Agama Islam, pada masyarakat dan pemberdayaan masjid serta urusan Agama, Pendidikan Agama, bimbingan masyarakat Kristen, Katolik, Hindu serta Buddha sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Perumusan kebijakan teknis dibidang pengelolaan administrasi dan informasi.
- d. Pembinaan kerukunan umat beragama.

2) Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mengkoordinasi pelaksanaan teknis, pelayanan, penunjang, dan pembinaan administrasi di lingkungan Kementerian Negara Agama berdasarkan petunjuk teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi.

3) Bidang Pendidikan Madrasah

Bidang Pendidikan Madrasah Bertanggung jawab atas penyiapan bahan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pelayanan, bimbingan teknis, bimbingan, pengelolaan sistem informasi dan penyusunan rencana dan pelaporan di bidang kurikulum, fasilitas, lembaga dan

siswa, guru dan tenaga kependidikan madrasah berdasarkan petunjuk teknis di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi.

4) Bidang Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren

Bidang Diniyah dan Pondok Pesantren telah memberikan pelayanan, pembinaan dan pengelolaan sistem informasi di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren dengan petunjuk teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi.

5) Bidang Pendidikan Agama Islam

Bidang Pendidikan Agama Islam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan pedoman teknis, bimbingan, pengelolaan sistem informasi dan rencana pengembangan, dan pelaporan di bidang pendidikan agama berdasarkan pedoman teknis yang diterapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi.

6) Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah

Penyelenggaraan haji dan umrah melaksanakan petunjuk teknis, pelayanan, bimbingan teknis, pengembangan dan perencanaan sistem informasi, dan pelaporan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah berdasarkan pedoman daerah yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi.

7) Bidang Urusan Agama Islam

Departemen Agama Islam melakukan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pembinaan, pengelolaan dan penyusunan, serta pelaporan di bidang agama berdasarkan

kebijakan teknis yang oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi

8) Bidang Penerangan Agama Islam dan Pemberdayaan Zakat dan Wakaf

Penerangan Agama Islam dan Pemberdayaan Zakat dan Wakaf melakukan kegiatan teknis, konsultasi, pembinaan, pengelolaan dan perencanaan, dan pelaporan di bidang informasi dan pemberdayaan agama Islam dan Kanwakke Zakat berdasarkan spesifikasi teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi.

B. Penyajian Data dan Pembahasan Hasil Penelitian

1. Profil Responden

Profil responden didapat dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Penyajian data mengenai identitas responden digunakan untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden. Responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 67 orang pegawai yang berstatus PNS. Berikut gambaran tentang profil responden yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, umur dan masa kerja. Untuk memperjelas profil responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden sebagai berikut:

Tabel 4.1 Persentase responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
Laki – Laki	40	59,70
Perempuan	27	40,30
Total	67	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai negeri yang paling dominan adalah pegawai dengan jenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 40 orang atau 59,70%. Berdasarkan data persentase jenis kelamin diatas, maka diharapkan pegawai pada kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik karena didukung dengan tenaga pegawai jenis kelamin laki – laki yang umunya lebih kuat bekerja dibandingkan pegawai dengan jenis kelamin perempuan. Meskipun demikian, hal tersebut bukan menjadi jaminan mutlak terhadap peningkatan kinerja karena seleksi penerimaan PNS tidak dilihat dari jenis kelaminnya namun didasarkan pada kompetensi dan syarat – syarat tertentu yang telah ditentukan oleh pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 4.2 Persentase responden berdasarkan umur responden

Range Umur	Jumlah Responden	Persentase%
20 – 30 tahun	1	1.49
31 – 40 tahun	15	22.39
41 – 50 tahun	32	47.77
51 – 60 tahun	19	28.35
Total	67	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai dengan rentang umur yang paling dominan adalah umur antara 41 – 50 tahun sebanyak tiga puluh dua orang atau sekitar 47,77%. Kemudian diikuti dengan rentang umur responden antara 51 – 60 tahun sebanyak 19 orang. Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan yang berusia

antara empat puluh sampai dengan lima puluh tahun yang berarti pegawai ini sudah lama menjadi PNS dan masih bisa dikatakan berada di usia produktifnya. Dengan hal ini diharapkan pegawai mampu bekerja dengan kinerja yang baik karena rata – rata usia pegawai masih berada pada usia produktif.

Tabel 4.3 Presentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase%
0 – 5 tahun	4	5.97
5 – 10 tahun	7	10.44
>10 tahun	56	83.59
Total	67	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa jumlah pegawai negeri yang paling dominan adalah pegawai dengan masa kerja diatas sepuluh tahun yakni sebanyak 56 orang dan diikuti pegawai dengan masa kerja lima sampai sepuluh tahun. Adapun jumlah yang kecil adalah pegawai dengan masa kerja nol sampai lima tahun. Dari persentase masa kerja diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai dengan masa kerja diatas sepuluh tahun mampu bekerja dengan kinerja yang baik karena masa kerja diatas sepuluh tahun umumnya telah mempunyai pengalaman bekerja yang cukup banyak dan telah melaksanakan pekerjaan yang sama sebelumnya.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada hari Selasa tanggal 16 April di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jalan Nuri No.53 Kelurahan Tamarunang, kecamatan Mariso, Kota

Makassar dengan jumlah responden sebanyak 67 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dan menggunakan metode purposive sampling dalam penentuan sampel. Peneliti menetapkan skala pengukuran pada kuesioner dengan menggunakan skala likert dengan rentang skor satu sampai lima. Penyebaran kuesioner ini dilakukan untuk memperoleh data mengenai pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

a. Frekuensi Jawaban Variabel Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)

Frekuensi jawaban responden pada variabel praktik manajemen sumber daya manusia disajikan pada tabel 4.4. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel praktik manajemen sumber daya manusia terdiri dari 8 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X1.3 dengan angka **4.22%**, sedangkan yang memiliki mean terendah X1.8 dengan angka **3.97%**

Tabel 4.4

Distribusi Jawaban Responden Variabel Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		Persen (%)		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
X1.1	0	0	0	0	14	20.9%	27	40.3%	26	38.8%	67	100.0%	4.18%
X1.2	0	0	0	0	6	9.0%	46	68.7%	15	22.4%	67	100.0%	4.13%
X1.3	0	0	0	0	3	4.5%	46	68.7%	18	26.9%	67	100.0%	4.22%
X1.4	0	0	0	0	6	9.0%	45	67.2%	16	23.9%	67	100.0%	4.15%
X1.5	0	0	0	0	13	19.4%	33	49.3%	21	31.3%	67	100.0%	4.12%
X1.6	0	0	0	0	7	10.4%	41	61.2%	19	28.4%	67	100.0%	4.18%
X1.7	0	0	0	0	14	20.9%	32	47.8%	21	31.3%	67	100.0%	4.10%
X1.8	0	0	0	0	15	22.4%	39	58.2%	13	19.4%	67	100.0%	3.97%
Rata-rata													4.13%

Sumber : Data diolah, 2022

b. Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Frekuensi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel 4.5. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi kepuasan kerja terdiri dari 10 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X2.2 dengan angka **4.64%**, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X2.6 dengan angka **4.21%**.

Tabel 4.5

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		Persen (%)		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
X2.1	0	0	0	0	9	13.4%	32	47.8%	26	38.8%	67	100.0%	4.25%
X2.2	0	0	0	0	0	0	24	35.8%	43	64.2%	67	100.0%	4.64%
X2.3	0	0	0	0	5	7.5%	29	43.3%	33	49.3%	67	100.0%	4.42%
X2.4	0	0	0	0	6	9.0%	19	28.4%	42	62.7%	67	100.0%	4.45%
X2.5	0	0	0	0	10	14.9%	32	47.8%	25	37.3%	67	100.0%	4.22%
X2.6	0	0	0	0	14	20.9%	25	37.3%	28	41.8%	67	100.0%	4.21%
X2.7	0	0	1	1.5%	10	14.9%	19	28.4%	37	55.2%	67	100.0%	4.37%
X2.8	0	0	0	0	9	13.4%	30	44.8%	28	41.8%	67	100.0%	4.28%
X2.9	0	0	0	0	3	4.5%	26	38.8%	38	56.7%	67	100.0%	4.52%
X2.10	0	0	0	0	8	11.9%	26	38.8%	33	49.3%	67	100.0%	4.37%
Rata-rata													4.37%

Sumber : Data diolah, 2022

c. Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada tabel 4.6 Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi kinerja pegawai terdiri dari 10 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu Y.1 dengan angka **4.52%** dan Y.2 dengan angka **4.52%**, sedangkan yang memiliki mean terendah Y.8 dengan angka **4.04%**.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		Persen (%)		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
Y.1	0	0	0	0	6	9.0%	20	29.9%	41	61.2%	67	100.0%	4.52%
Y.2	0	0	0	0	0	0	32	47.8%	35	52.2%	67	100.0%	4.52%
Y.3	0	0	0	0	10	14.9%	31	46.3%	26	38.8%	67	100.0%	4.24%
Y.4	0	0	0	0	9	13.4%	32	47.8%	26	38.8%	67	100.0%	4.25%
Y.5	0	0	0	0	10	14.9%	32	47.8%	25	37.3%	67	100.0%	4.22%
Y.6	0	0	0	0	12	17.9%	34	50.7%	21	31.3%	67	100.0%	4.13%
Y.7	0	0	0	0	13	19.4%	30	44.8%	24	35.8%	67	100.0%	4.16%
Y.8	0	0	0	0	17	25.4%	30	44.8%	20	29.9%	67	100.0%	4.04%
Y.9	0	0	0	0	19	28.4%	22	32.8%	26	38.8%	67	100.0%	4.10%
Y.10	0	0	0	0	21	31.3%	15	22.4%	31	46.3%	67	100.0%	4.15%
Rata-rata													%

Sumber : Data diolah, 2022

3. Uji Instrumen penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel atau $df = (N-2) = 0.240$

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item-total correlation	r-tabel	Ket.
Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (X₁)	X1.1	0.872	0.240	Valid
	X1.2	0.778	0.240	Valid
	X1.3	0.856	0.240	Valid
	X1.4	0.777	0.240	Valid
	X1.5	0.955	0.240	Valid
	X1.6	0.779	0.240	Valid
	X1.7	0.899	0.240	Valid
	X1.8	0.762	0.240	Valid
Kepuasan Kerja (X₂)	X2.1	0.533	0.240	Valid
	X2.2	0.308	0.240	Valid
	X2.3	0.275	0.240	Valid
	X2.4	0.286	0.240	Valid
	X2.5	0.627	0.240	Valid
	X2.6	0.645	0.240	Valid
	X2.7	0.499	0.240	Valid
	X2.8	0.612	0.240	Valid
	X2.9	0.565	0.240	Valid
	X2.10	0.598	0.240	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.412	0.240	Valid
	Y.2	0.666	0.240	Valid
	Y.3	0.613	0.240	Valid
	Y.4	0.675	0.240	Valid
	Y.5	0.653	0.240	Valid
	Y.6	0.734	0.240	Valid
	Y.7	0.731	0.240	Valid
	Y.8	0.656	0.240	Valid
	Y.9	0.642	0.240	Valid
	Y.10	0.612	0.240	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik

cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* (α) > 0.60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia	0.793	9
2	Kepuasan Kerja	0.715	11
3	Kinerja Pegawai	0.757	11

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan suatu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrumen praktik manajemen sumber daya manusia adalah sebesar **0.793**, instrumen materi kepuasan kerja adalah **0.715**, dan kinerja pegawai adalah **0.757**, ternyata memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) yang lebih besar dari **0.60**, yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

4. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai

distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau grafik. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas



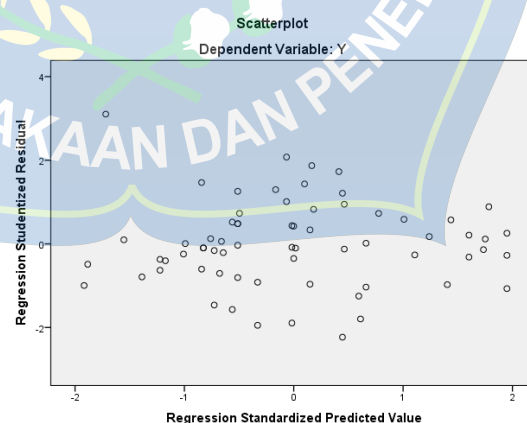
Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan gambar di atas, diketahui data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cara. Salah satunya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$), jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas sedangkan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan gambar hasil uji heterokedastisitas di atas, diketahui bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di

atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk meneguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan dilihat dari nilai *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki $VIF < 10$ atau $tolerance > 0.10$ maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.550	7.006		1.506	.137		
	X1	.436	.114	.408	3.823	.000	.988	1.012
	X2	.397	.144	.294	2.756	.008	.988	1.012

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji multikolineraritas di atas, diketahui nilai *tolerance* variabel X1 sebesar **0.988 > 0.10** dan nilai VIF sebesar **1.012 < 10**. Nilai *tolerance* variabel X2 sebesar **0.988 > 0.10** dan nilai VIF

sebesar $1.012 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak terjadi multikolinearitas.

5. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.550	7.006		1.506
	X1	.436	.114	.408	3.823
	X2	.397	.144	.294	2.756

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2022

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0.902 + 0.332 X_1 + 0.773 X_2$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut :

$a = 10.550$ merupakan nilai konstanta, jika nilai X_1 dan X_2 dianggap 0 maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar **10.550**.

$\beta_1 = 0.436$ artinya variabel praktik MSDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel kinerja pegawai meningkat satu satuan, maka praktik MSDM akan meningkat sebesar **0.436** satuan.

$\beta_2 = 0.397$ artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel kinerja pegawai meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat **0.397** satuan.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Diketahui t-tabel sebesar **1.669**. Nilai ini didapatkan dari rumus $df = n - k = 1.669$. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10.

Dasar pengambilan keputusan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (**1.669**) dan nilai sig < 0.05 maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel di atas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial:

a. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel praktik manajemen sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **3.823** $> t_{tabel}$ **1.669** dan nilai sig. **0.000** < 0.05 . Hal ini berarti variabel praktik manajemen sumber daya manusia (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Kepuasan Kerja (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **2.756** $> t_{tabel}$ **1.669** dan nilai sig. **0.008** < 0.05 . Hal ini berarti variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Diketahui F tabel sebesar **3.14**. Nilai ini didapatkan dari rumus $df1 = k-1$ $df2 = n-k-1$.

Tabel 4.11 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.148	2	190.074	12.397	.000^b
	Residual	981.255	64	15.332		
	Total	1361.403	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS, 2022

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (**3.14**) dan nilai sig. < 0.05 , maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan hasil uji F dari tabel di atas ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar **12.397** sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% (0.05) adalah sebesar **3.14**. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (**12.397 > 3.14**). Pada tabel di atas juga dapat dilihat bahwa nilai sig. **0.000** lebih kecil dari **0.05**, karena nilai sig. lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa praktik manajemen sumber daya

manusia dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12 Hasil Analisis koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.528 ^a	.279	.257	3.916	2.919

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel menunjukkan koefisien determinasi = **0.257**, artinya variabel praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai 25.7% sisanya sebesar 74.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti variabel lain diluar dari penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan (Noe *et al.*, dalam Wijaya, 2014).

Praktik manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai: menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan sistem karyawan untuk

memastikan implementasi yang efektif dalam memastikan kelangsungan hidup organisasi (Sparrow *et al*,. 1994).

Menurut Davis dan Newstrom dalam (Lijan, 2012:256) kepuasan kerja didefinisikan sebagai seperangkat perasaan karyawan mengenai apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Ada beberapa perbedaan yang signifikan antara sensasi ini dan dua aspek sikap karyawan lainnya.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat signifikan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 67 responden dari kuesioner yang disebar yang terdiri dari 40 orang responden laki-laki dan 27 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Frekuensi jawaban variabel X1 memiliki rata-rata (mean) nilai sebesar 4.13%, yang tertinggi adalah pernyataan X1.3 yaitu sebesar 4.22%, dan yang terendah adalah item pernyataan X1.8 sebesar 3.97%.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel praktik manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} 3.823 > t_{tabel} 1.669$ dan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti variabel praktik manajemen sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) dapat diterima dengan kata lain praktik manajemen sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husna Jm Fortuna dan Yurnalis/2020, dengan judul “Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kontekstual Perasaan Positif Sebagai Pemediasi Pada Pegawai RSUD Kab. Aceh Besar”. Berdasarkan hasil analisis regresi, mengindikasikan bahwa Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja Kontekstual, Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh Positif terhadap perasaan Positif, perasaan Positif berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Kontekstual, dan Perasaan Positif berpengaruh Positif memediasi hubungan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kontekstual.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 67 responden dari kuesioner yang disebar yang terdiri dari 40 orang responden laki-laki dan 27 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas berjenis kelamin laki-laki

Frekuensi jawaban variabel X2 memiliki rata-rata (mean) nilai sebesar 4.64%, yang tertinggi adalah pernyataan X2.2 yaitu sebesar 4.64%, dan yang terendah adalah item pernyataan X2.6 sebesar 4.21%.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai t_{hitung} 2.756 > t_{tabel} 1.669 dan nilai sig. 0.008 <

0.05. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) dapat diterima dengan kata lain kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

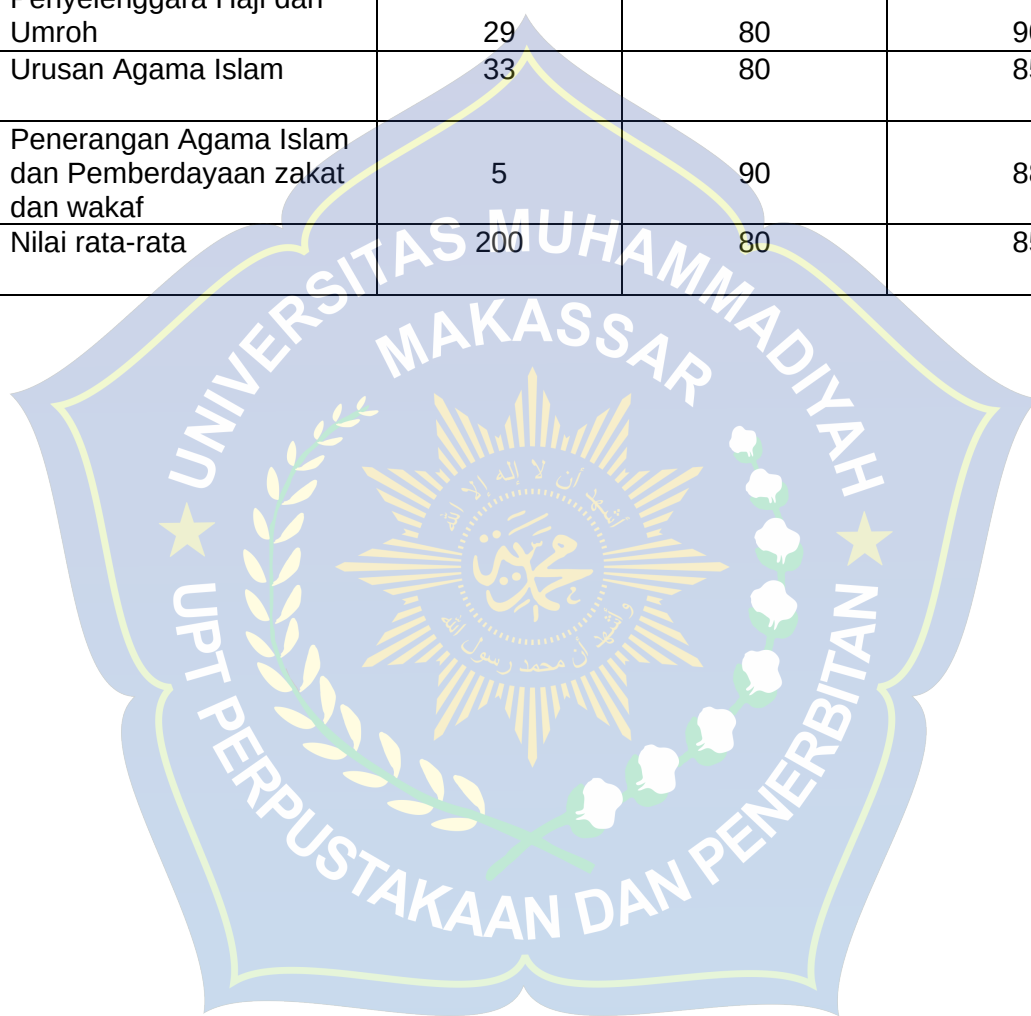
Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi/2019, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Adapun data nilai rata-rata kinerja pegawai sesuai hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis ditentukan dengan data sebagai berikut:

Tabel 4.13 Kinerja pegawai pada tahun 2021

NO	Bagian	Jumlah Pegawai	Presentase Kerja	Tingkat Kepuasan
1	Pimpinan	2	90	90
2	Sub Perencanaan	10	85	85
3	Sub Keuangan	12	80	85
4	Sub Kepegawaian	15	88	90
5	Sub Ortala	10	80	85

6	Sub Umum	15	80	85
7	Pendidikan Madrasah	24	80	85
8	Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren	21	90	88
9	Pendidikan Agama Islam	24	80	85
10	Penyelenggara Haji dan Umroh	29	80	90
11	Urusan Agama Islam	33	80	85
12	Penerangan Agama Islam dan Pemberdayaan zakat dan wakaf	5	90	88
	Nilai rata-rata	200	80	85



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan analisis data serta pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan hasil pengujian SPSS untuk variabel praktik manajemen sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **3.823** > t_{tabel} **1.669** dan nilai sig. **0.000** < **0.05**. Hal ini berarti variabel praktik manajemen sumber daya manusia (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **2.756** > t_{tabel} **1.669** dan nilai sig. **0.008** < **0.05**. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Saran

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan kajian dan ilmu pengetahuan mengenai masalah yang terkait dengan praktik manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja dan kinerja pegawai serta memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama proses perkuliahan dan dapat memperdalamnya lebih luas lagi.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, saran maupun masukan bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan mengenai kinerja pegawai pada perusahaan tersebut sudah cukup baik dan diharapkan perusahaan dapat mempertahankannya dengan cara tetap memperhatikan serta terus meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja agar kedepannya perusahaan dapat terus berkembang.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan juga tambahan referensi dikalangan akademik dalam melakukan penelitian sejenis dan mengembangkannya dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga.
- Bambang A, Derriawan dan Tabroni. (2019). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.4 No.1.
- Dessler, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Indeks Jakarta.
- H.Malayu S.P. Hasibuan, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cetakan 18 Th. 2017, Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husna J. F dan Yurnalis. (2019). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kontekstual: Perasaan Positif Sebagai Pemediasi Pada Pegawai RSUD Kab. Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, Vol.5 No.3.
- Indra M, Fajar P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.2 No.1.
- Irhamatul Jariyati. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Cetakan ke 12, 2015.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Neo, R. A. *Human Resource Management, Gairing Competitive Advatage 3rd Edition*. Mc Graw-Hill.
- Natalia C. P. P, William A. A, Ventje Tatimu (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Jurnal Program Studi Administrasi Bisnis*, Vol.2 No.2.

- Prawieasentono,S. (1992). Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bisnis Dunia. Yogyakarta: BPFE.
- Rati Anggraini. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syaif Kasim.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2013. Ella Jauvani. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2 No.2.
- Rue dan Byars. (1981). Indikator Kerja Pemda, Pendekatan Manajemen dan Kebijakan. Yogyakarta: Fisip UGM.
- Sarif Hidayat. (2018). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indo-Rama Synthetics Tbk. Divisi Spun Yars. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.8 No.1.
- Sparrow, P.,Schuler, R.S and Jackson, S.E, (1994). *Covegence or Divergence: Human Resource Practices and Policies for Competitive Andvanatge Worldwide. The International Journal of Human Resource Management*, Vol.5, No.2: 267-299.
- Suwardi. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja. Jurnal Analisis Manajemen Vol.5 No.1.
- Sunyoto, Danang. (2013). Teori Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Buku Seru.
- Umam, Khaerul. (2010). Perilaku Organisasi. Bandung Pustaka.

L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1

KUESIONER DAN PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya mengucapkan terima kasih atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **“PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI SELATAN”**

- **Identitas Responden**

- a. Nama :
- b. Jabatan :
- c. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
- d. Usia :
- e. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Sarjana (S2)
☐ Diploma ☐ Lainnya
☐ Sarjana (S1)

- **Petunjuk Pengisian Kuesioner**

- a. Jawablah masing-masing pertanyaan dibawah ini sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu/Saudara/i.
- b. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda (✓) pada salah

kolom yang tersedia sesuai dengan kenyataan yang dirasakan.

c. Keterangan jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) c. Ragu-ragu (RR)
- b. Setuju (S) d. Sangat Tidak Setuju (STS)
- c. Ragu-ragu (RR)

Variabel Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)							
No	Indikator	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Rekrutmen	Pelaksanaan perekrutan bertujuan untuk mengisi jabatan yang kosong					
		Proses perekrutan telah meningkatkan kinerja pegawai					
2	Pengembangan SDM	Pegawai mampu mengeluarkan pendapat yang efektif dalam menjalankan tugas					
		Institusi memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi mendapatkan jabatan yang layak					
3	Pelatihan	Program pelatihan pegawai meningkatkan kemampuan komunikasi pegawai					
		Program pelatihan mampu meningkatkan proses berpikir pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan membantu pimpinan mencapai target pekerjaan					
4	Pemeliharaan SDM	Setiap pegawai mampu memahami adanya perbedaan sebagian salah satu keanekaragaman sehingga terciptanya hubungan yang baik					
		Institusi memberikan pendidikan dan pelatihan kerja					

Variabel Kepuasan Kerja (X2)							
No	Indikator	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Upah	Saya menerima upah yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada saya					
		Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Promosi	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai					
		Saya senang dengan tingkat kemajuan karir pegawai					
3	Supervisi	Saya senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi					
		Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran dan kritikan pegawai					
4	Nature of work	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dipekerjaan saya ini					
		Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
5	Co-workers	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya					
		Saya senang dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)							
No	Indikator	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Kualitas	Pegawai memiliki kemampuan, keterampilan, sehingga dapat mencapai kualitas pekerjaan dengan baik					
		Pegawai bekerja dengan sepenuh hati untuk mewujudkan kebutuhan yang prima					
2	Komunikasi	Pegawai selalu melakukan komunikasi yang efektif terhadap rekan kerja maupun masyarakat					
		Pegawai menyampaikan informasi dengan baik kepada rekan kerja maupun masyarakat					
3	Kecepatan	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
		Dalam melaksanakan tugas kerja, pegawai tidak sering menunda pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya					
4	Kemampuan	Pegawai mampu mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada secara efektif dalam melaksanakan tugas					
		Pegawai selalu meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan yang terjadi dalam hasil kerjanya					
5	Inisiatif	Pegawai akan selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas pekerjaan yang telah dihasilkan					
		Pegawai selalu mencari <i>alternative</i> kerja terbaik untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan					

Lampiran 2

Hasil Olah Data SPSS

Uji Validitas (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	.562**	.670**	.582**	.921**	.494**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	.562**	1	.802**	.728**	.623**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	.670**	.802**	1	.723**	.754**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	.582**	.728**	.723**	1	.646**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1.5	Pearson Correlation	.921**	.623**	.754**	.646**	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1.6	Pearson Correlation	.494**	.754**	.698**	.733**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)						
	N						

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67
X1.7	Pearson Correlation	.770**	.540**	.668**	.564**	.926**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1.8	Pearson Correlation	.718**	.352**	.516**	.347**	.798**	.401**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.004	.000	.001
	N	67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.872**	.778**	.856**	.777**	.955**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67

Correlations

		X1.7	X1.8	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	.770**	.718**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	.540**	.352**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000
	N	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	.668**	.516**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	67	67	67

X1.4	Pearson Correlation	.564**	.347**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000
	N	67	67	67
X1.5	Pearson Correlation	.926**	.798**	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	67	67	67
X1.6	Pearson Correlation	.621**	.401**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
	N	67	67	67
X1.7	Pearson Correlation	1	.815**	.899**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	67	67	67
X1.8	Pearson Correlation	.815**	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.899**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	67	67	67

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

Uji Reliabilitas Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	61.94	61.572	.848	.758
X1.2	61.99	65.288	.750	.775
X1.3	61.90	64.974	.838	.773
X1.4	61.97	65.181	.748	.775
X1.5	62.00	61.242	.947	.754
X1.6	61.94	64.633	.748	.772
X1.7	62.01	61.742	.880	.758
X1.8	62.15	64.220	.727	.771
TOTAL	33.06	18.057	1.000	.937

Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1 Pearson Correlation	1	.004	.137	.198	.584**	.244*
Sig. (2-tailed)		.974	.268	.109	.000	.047
N	67	67	67	67	67	67
X2.2 Pearson Correlation	.004	1	.101	-.100	.062	.164
Sig. (2-tailed)	.974		.417	.420	.617	.186
N	67	67	67	67	67	67
X2.3 Pearson Correlation	.137	.101	1	.144	-.044	.005
Sig. (2-tailed)	.268	.417		.245	.724	.970
N	67	67	67	67	67	67
X2.4 Pearson Correlation	.198	-.100	.144	1	.131	-.045
Sig. (2-tailed)	.109	.420	.245		.291	.715
N	67	67	67	67	67	67
X2.5 Pearson Correlation	.584**	.062	-.044	.131	1	.394**
Sig. (2-tailed)	.000	.617	.724	.291		.001
N	67	67	67	67	67	67
X2.6 Pearson Correlation	.244*	.164	.005	-.045	.394**	1
Sig. (2-tailed)	.047	.186	.970	.715	.001	

N		67	67	67	67	67	67
X2.7	Pearson						
	Correlation	-.093	.077	.289*	.074	-.016	.292*
	Sig. (2-tailed)	.452	.535	.018	.550	.895	.017
N		67	67	67	67	67	67
X2.8	Pearson						
	Correlation	.070	.218	.002	-.007	.245*	.342**
	Sig. (2-tailed)	.574	.077	.987	.956	.046	.005
N		67	67	67	67	67	67
X2.9	Pearson						
	Correlation	.232	.243*	-.148	-.071	.267*	.359**
	Sig. (2-tailed)	.059	.048	.231	.569	.029	.003
N		67	67	67	67	67	67
X2.10	Pearson						
	Correlation	.278*	.043	-.085	.085	.455**	.335**
	Sig. (2-tailed)	.023	.728	.495	.493	.000	.006
N		67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson						
	Correlation	.533**	.308*	.275*	.286*	.627**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.024	.019	.000	.000
N		67	67	67	67	67	67

Correlations

		X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	-.093	.070	.232	.278*	.533**
	Sig. (2-tailed)	.452	.574	.059	.023	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	.077	.218	.243*	.043	.308*
	Sig. (2-tailed)	.535	.077	.048	.728	.011
	N	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	.289*	.002	-.148	-.085	.275*
	Sig. (2-tailed)	.018	.987	.231	.495	.024
	N	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	.074	-.007	-.071	.085	.286*
	Sig. (2-tailed)	.550	.956	.569	.493	.019
	N	67	67	67	67	67
X2.5	Pearson Correlation	-.016	.245*	.267*	.455**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.895	.046	.029	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.6	Pearson Correlation	.292*	.342**	.359**	.335**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.017	.005	.003	.006	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.7	Pearson Correlation	1	.273*	.258*	.184	.499**
	Sig. (2-tailed)		.025	.035	.137	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.8	Pearson Correlation	.273*	1	.525**	.376**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.025		.000	.002	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.9	Pearson Correlation	.258*	.525**	1	.221	.565**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000		.072	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.10	Pearson Correlation	.184	.376**	.221	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.137	.002	.072		.000
	N	67	67	67	67	67

TOTAL	Pearson Correlation	.499**	.612**	.565**	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67

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

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



Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	83.42	40.974	.454	.693
X2.2	83.03	43.635	.241	.712
X2.3	83.25	43.465	.185	.715
X2.4	83.13	43.300	.193	.715
X2.5	83.45	40.039	.558	.684
X2.6	83.46	39.313	.570	.679
X2.7	83.30	40.697	.402	.695
X2.8	83.39	40.180	.541	.685
X2.9	83.15	41.280	.502	.693
X2.10	83.30	40.303	.526	.686
TOTAL	43.84	11.351	1.000	.667

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	.672**	.284*	.206	.171	.275*
	Sig. (2-tailed)		.000	.020	.094	.166	.024
	N	67	67	67	67	67	67
Y.2	Pearson Correlation	.672**	1	.588**	.491**	.398**	.447**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Y.3	Pearson Correlation	.284*	.588**	1	.444**	.232	.464**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000		.000	.058	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Y.4	Pearson Correlation	.206	.491**	.444**	1	.488**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.094	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Y.5	Pearson Correlation	.171	.398**	.232	.488**	1	.599**
	Sig. (2-tailed)	.166	.001	.058	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67
Y.6	Pearson Correlation	.275*	.447**	.464**	.599**	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

Y.7	Pearson Correlation	.071	.299*	.427**	.432**	.376**	.464**
	Sig. (2-tailed)	.569	.014	.000	.000	.002	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Y.8	Pearson Correlation	-.048	.299*	.444**	.423**	.361**	.339**
	Sig. (2-tailed)	.699	.014	.000	.000	.003	.005
	N	67	67	67	67	67	67
Y.9	Pearson Correlation	.122	.160	.115	.169	.332**	.321**
	Sig. (2-tailed)	.326	.197	.355	.172	.006	.008
	N	67	67	67	67	67	67
Y.10	Pearson Correlation	.125	.199	.090	.190	.269*	.266*
	Sig. (2-tailed)	.312	.107	.471	.124	.028	.030
	N	67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.412**	.666**	.613**	.675**	.653**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67

Correlations

		Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	.071	-.048	.122	.125	.412**
	Sig. (2-tailed)	.569	.699	.326	.312	.001
	N	67	67	67	67	67
Y.2	Pearson Correlation	.299*	.299*	.160	.199	.666**
	Sig. (2-tailed)	.014	.014	.197	.107	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.3	Pearson Correlation	.427**	.444**	.115	.090	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.355	.471	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.4	Pearson Correlation	.432**	.423**	.169	.190	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.172	.124	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.5	Pearson Correlation	.376**	.361**	.332**	.269*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.006	.028	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.6	Pearson Correlation	.464**	.339**	.321**	.266*	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.008	.030	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.7	Pearson Correlation	1	.542**	.478**	.483**	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.8	Pearson Correlation	.542**	1	.438**	.314**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.010	.000

	N	67	67	67	67	67
Y.9	Pearson Correlation	.478**	.438**	1	.697**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.10	Pearson Correlation	.483**	.314**	.697**	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000		.000
	N	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.731**	.656**	.642**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67

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

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

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	80.19	78.007	.349	.750
Y.2	80.19	76.674	.633	.742
Y.3	80.48	75.223	.561	.738
Y.4	80.46	74.616	.631	.734
Y.5	80.49	74.769	.606	.735
Y.6	80.58	73.732	.696	.730
Y.7	80.55	73.342	.690	.729
Y.8	80.67	74.163	.605	.734
Y.9	80.61	73.635	.584	.733
Y.10	80.57	73.552	.546	.734
TOTAL	42.36	20.627	1.000	.835

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1 (Constant)	10.550	7.006		1.506	.137	
X1	.436	.114	.408	3.823	.000	.988
X2	.397	.144	.294	2.756	.008	.988

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	VIF	
1 (Constant)		
X1		1.012
X2		1.012

a. Dependent Variable: Y

Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.528 ^a	.279	.257	3.916	2.919

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

r Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 67

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876

t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1-80)

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089

44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

F tabel

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	119.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130

51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056

Lampiran 3

Surat Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 704/05/A.2-II/IV/43/2022 Makassar, 13 April 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 : NURSYAFIRAH

Stambuk : 105721138818

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

Dekan,

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

NPM: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 : 1411/05/C.4-VIII/IV/40/2022
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

12 Ramadhan 1443 H
13 April 2022 M

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Prov. Sul-Sel
di-

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 704/05/A.2-II/IV/43/2022 tanggal 13 April 2022, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : NURSYAFIRAH

No. Stambuk : 10572 1138818

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

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

"PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI SELATAN"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 16 April 2022 s/d 16 Juni 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.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.

NBM 101 7716



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

Nomor : 29849/S.01/PTSP/2022
 Lampiran :
 Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth.
 Kepala Kantor Kementerian Agama
 Prov. Sulsel

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1411/05/C.4-VIII/IV/43/2022 tanggal 13 April 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **NURSYAFIRAH**
 Nomor Pokok : 105721138818
 Program Studi : Mahajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI SELATAN "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **18 April s/d 16 Juni 2022**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 18 April 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
PIT. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

Dra. Hj. SUKARNIATY KONDOLELE, M.M.
 Pangkat : Pembina Utama Madya
 Nip : 19650606 199003 2 011

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
 2. *Pertinggal*.

SIMAP PTSP 18-04-2022



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





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Jalan Nuri No.53 Makassar
Telp. (0411) 872219-873459
Website : www.sulsel.kemenag.go.id

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN

Nomor: B-6757/Kw.21.2/Kp.00.1/05/2022

Berdasarkan surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 29849/S.01/PTSP/2022 tanggal 18 April 2022 perihal Izin Penelitian maka Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Saudara :

Nama : Nursyafirah
Nomor Pokok : 105721138818
Pekerjaan : Mahasiswa S.1
Program Studi : Manajemen
Universitas : UNISMUH Makassar

Disetujui untuk melakukan penelitian pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan dengan judul penelitian :

"PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI SELATAN"

Yang dilaksanakan pada bulan Mei s.d Juni 2022 dengan ketentuan, mematuhi segala ketentuan-ketentuan yang berlaku dan melaporkan hasil penelitiannya ke Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Demikian surat persetujuan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 17 Mei 2022

An. Kepala
Kepala Bagian Tata Usaha



Tembusan:

1. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Sulawesi Selatan (sebagai laporan);
2. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sulawesi Selatan;
3. Ketua LP3M UNISMUH Makassar.

Lampiran 4

Dokumentasi Penelitian



Lampiran 5**Hasil Plagiasi**

Submission date: 08-Aug-2022 12:52PM (UTC+0700)

Submission ID: 1880145137

File name: BAB_I_86.docx (30.34K)

Word count: 910

Character count: 6235

BAB 1 nursyafirah105721138818

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ masayunabila25.blogspot.com

Internet Source

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%



BAB 2
nursyafirah105721138818
by Tahap Tutup

Submission date: 08-Aug-2022 12:55PM (UTC+0700)

Submission ID: 1880146542

File name: BAB_II_74.docx (49.2K)

Word count: 3369

Character count: 22986

BAB 2 nursyafirah105721138818

ORIGINALITY REPORT

21 %
SIMILARITY INDEX

24 %
INTERNET SOURCES

9 %
PUBLICATIONS

14 %
STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

5%

★ www.pustaka.ut.ac.id
Internet Source

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%



BAB 3
nursyafirah105721138818
by Tahap Tutup

Submission date: 08-Aug-2022 12:56PM (UTC+0700)

Submission ID: 1880147045

File name: BAB_III_84.docx (29.94K)

Word count: 1878

Character count: 12136

BAB 3 nursyafirah105721138818

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ HORNAL KENAL ONTORAEL, DEBBY CH.
 ROTINSULU, EEN N WALEWANGKO. "ANALISIS
 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
 EFEKTIVITAS PENERAPAN ANGGARAN BERBASIS
 KINERJA PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN
 ASET DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA", JURNAL
 PEMBANGUNAN EKONOMI DAN KEUANGAN
 DAERAH, 2019

Publication

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%

UPTERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB 4
nursyafirah105721138818
by Tahap Tutup

Submission date: 08-Aug-2022 12:56PM (UTC+0700)

Submission ID: 1880147463

File name: BAB_IV_56.docx (269.74K)

Word count: 4142

Character count: 24800

BAB 4 nursyafirah105721138818

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

4%

★ lampung.kemenag.go.id

Internet Source

Exclude quotes

Off

Exclude bibliography

Off

Exclude matches

< 2%



BAB 5

nursyafirah105721138818

by Tahap Tutup

Submission date: 08-Aug-2022 12:57PM (UTC+0700)

Submission ID: 1880147700

File name: BAB_V_71.docx (17.98K)

Word count: 305

Character count: 1983

BAB 5 nursyafirah105721138818

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

3%

★ digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

Exclude quotes

Off

Exclude bibliography

Off

Exclude matches

< 2%



BIOGRAFI PENULIS



Nursyafirah Panggilan Fira lahir di Tonrong Saddang pada tanggal 23 Agustus 2000 dari pasangan suami istri Bapak Ridwan Minrili dan Ibu Nurcaya Pawaddai. Peneliti adalah anak pertama dari 5 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Tonrong Saddang 1 Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh Peneliti yaitu SD Negeri 92 Tiroang lulus tahun 2012, SMP Negeri 3 Pinrang lulus tahun 2015, SMA Negeri 6 Pinrang lulus tahun 2018 dan mulai tahun 2018 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 Universitas Muhammadiyah Makassar.