

**PENGARUH PENEMPATAN, PENGEMBANGAN SDM DAN SARANA  
PRASARANA TERHADAP PELAKSANAAN TUPOKSI ASN  
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN  
ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA  
BERENCANA KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**



**TESIS**

**Oleh :**

**ANDI IRMAYANI**

**NOMOR INDUK MAHASISWA : 105021106422**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

**PENGARUH PENEMPATAN, PENGEMBANGAN SDM DAN SARANA  
PRASARANA TERHADAP PELAKSANAAN TUPOKSI ASN  
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN  
ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA  
BERENCANA KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**TESIS**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Magister  
Program Studi  
Magister Manajemen  
Disusun dan Diajukan oleh**

**ANDI IRMAYANI**

**Nomor Induk Mahasiswa : 105021106422**

**Kepada**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

## **Motto dan Persembahan**

*“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk.”*

QS. Surat An-Nahl ayat 125

### **MOTTO**

“Ketika kita mengetahui apa yang kita kuasai, kita bisa menjadi penuntun bagi diri sendiri dan orang lain menuju kesuksesan”

**-Socrates-**

### **PERSEMBAHAN**

Puji Syukur kepada Allah SWT atas segala limpahan nikmat kesempatan dan Karunia-Nya sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.

*Alhamdulillahirabbil Alamin Ya Rabbi Al-'Adheem, Laka Alhamd wa*

*Alshukr 'ala Ni'matik Al-'Adheemah*

Tesis ini saya persembahkan kepada keempat orang tua saya, suami beserta anak-anakku yang semuanya merupakan sosok di balik perjuangan saya hingga bisa sampai pada tahap ini. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepada saya.

## **ABSTRAK**

**Andi Irmayani, 2024.** *Pengaruh Penempatan, Pengembangan SDM dan Sarana Prasarana terhadap Pelaksanaan Tupoksi ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar*, dibimbing oleh Bapak Muhammad Rusydi sebagai Pembimbing I dan Bapak Edi Jusriadi sebagai Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami pengaruh penempatan terhadap pelaksanaan tupoksi ASN, pengembangan SDM terhadap pelaksanaan tupoksi ASN, dan sarana prasarana terhadap pelaksanaan tupoksi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 55 responden dengan menggunakan kuesioner sebagai sumber pengumpulan data. Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS V.29.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan tupoksi ASN, (2). Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan tupoksi ASN, dan (3). Sarana prasarana berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pelaksanaan tupoksi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Kata Kunci** : Penempatan, Pengembangan SDM, Sarana Prasarana, Pelaksanaan Tupoksi ASN

## **ABSTRACT**

**Andi Irmayani, 2024.** The Influence of Placement, Development of Human Resources and Infrastructure on the Implementation of ASN's Duties and Duties of the Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning Services of Selayar Islands Regency, guided by Mr. Muhammad Rusydi as supervisor I and Mr. Edi Jusriadi as supervisor II.

This research aims to analyze and understand the influence of placement on the implementation of ASN's main duties and functions, development of human resources on the implementation of ASN's main duties and functions , and infrastructure on the implementation of ASN's main duties and functions at the Department of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning, Selayar Islands Regency. This type of research is quantitative with a sample of 55 respondents using a questionnaire as a source of data collection. The analysis used is Multiple Linear Regression Analysis using the SPSS V.29 application.

The research results show that: (1). Placement has a positive and significant effect on the implementation of ASN's main duties and functions, (2). Human resource development has a positive and significant effect on the implementation of ASN's main duties and functions, and (3). Infrastructure has a positive but not significant effect on the implementation of ASN's main duties and functions at the Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning Services in Selayar Islands Regency.

**Keywords:** Placement, HR Development, Infrastructure, Implementation of ASN Duties

## ABSTRACT

**Andi Irmayani, 2024.** The Influence of Placement, Development of Human Resources and Infrastructure on the Implementation of the ASN (State Civil Apparatus) Duties of the Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning Services of Selayar Islands Regency. Supervised by Muhammad Rusydi and Edi Jusriadi.

This research aimed to analyze and understand the influence of placement on the implementation of ASN main duties, human resource development on the implementation of ASN main duties, and infrastructure on the implementation of ASN main duties at the Department of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning, Selayar Islands Regency. This type of research is quantitative with a sample of 55 respondents using a questionnaire as a source of data collection. The analysis used is Multiple Linear Regression Analysis using the SPSS V.29 application.

The research results show that: (1). Placement has a positive and significant effect on the implementation of ASN's main duties and functions, (2). Human resource development has a positive and significant effect on the implementation of ASN's main duties and functions, and (3). Infrastructure has a positive but not significant effect on the implementation of ASN's main duties and functions at the Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning Services in Selayar Islands Regency.

**Keywords :** *Placement, HR Development, Infrastructure, Implementation of ASN Duties and Duties*



Translated & Certified by  
Language Institute of Unismuh Makassar  
Date: 14 May 2024 Doc: Abstrak  
Authorized by: [Signature]

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa mahasiswa :

Judul Tesis : Pengaruh Penempatan, Pengembangan SDM dan Sarana Prasarana terhadap Pelaksanaan Tupoksi ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar

Nama Mahasiswa : Andi Irmayani

Nim : 105021106422

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Ujian Hasil pada tanggal 13 Mei 2024, sudah memenuhi syarat dan layak untuk diseminarkan pada Ujian Tutup sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 22 Mei 2024

Dr. A. Ifayani Haanurat, M.M, CBC, WPPE, CSBA.....

(Pimpinan Penguji)

Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si .....

(Pembimbing I)

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M. ....

(Pembimbing II)

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

(Penguji I)

Dr. H. Muh. Ikram Idrus, S.E.,M.Si .....

(Penguji II)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana  
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

**Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd**  
**NBM. 613 949**

**Dr. Ir. Ahmad AC, S.T, M.M, IPM**  
**NBM. 820 499**

## HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul tesis : Pengaruh Penempatan, Pengembangan SDM dan Sarana Prasarana terhadap Pelaksanaan Tupoksi ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar

Nama Mahasiswa : Andi Irmayani

Nim : 105021106422

Program Studi : Magister Manajemen

Konsetrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 22 Mei 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Mei 2024

Tim Penguji

Dr. A. Ifayani Haanurat, M.M., CBC, WPPE, CSBA  
(Pimpinan Penguji)

Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si  
(Pembimbing I)

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M  
(Pembimbing II)

Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
(Penguji I)

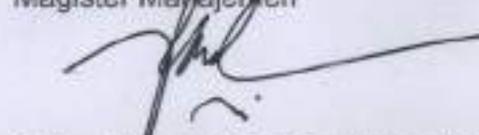
Dr. H. Muh. Ikram Idrus, S.E., M.Si  
(Penguji II)

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana  
Unismuh Makassar

  
Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd  
NBM : 613 949

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

  
Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM  
NBM : 820 499

420

**TESIS**

**PENGARUH PENEMPATAN, PENGEMBANGAN SDM DAN SARANA PRASARANA TERHADAP PELAKSANAAN TUPOKSI ASN DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

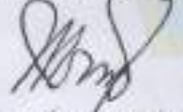
**Yang disusun dan diajukan Oleh:**

**ANDI IRMAYANI  
NIM. 105021106422**

**Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis  
Pada tanggal 22 Mei 2024**

**Menyetujui  
Komisi Pembimbing:**

**Pembimbing I**



**Dr. H. Muhammad Rusydi, SE, M.Si  
NIDN : 0031126074**

**Pembimbing II**



**Dr. Edi Jusriadi, S.E,M.M  
NIDN : 0922027901**

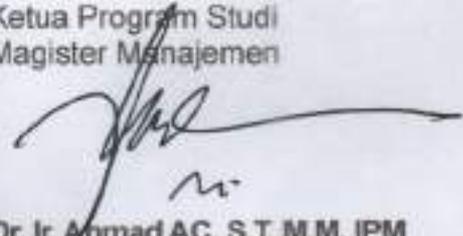
**Mengetahui :**

**Direktur Program Pascasarjana  
Unismuh Makassar**



**Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd  
NBM. 613 949**

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen**



**Dr. Ir. Ahmad AC, S.T, M.M, IPM  
NBM. 820 499**

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa:

Judul tesis : Pengaruh Penempatan, Pengembangan SDM dan Sarana Prasarana terhadap Pelaksanaan Tupoksi ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar

Nama Mahasiswa : Andi Irmayani  
Nim : 105021106422  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsetrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Penitia Penguji Tesis pada tanggal 22 Mei 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Mei 2024

Tim Penguji

Dr. A. Ifayani Haanurat, M.M., CBC, WPPE, CSBA  
(Pimpinan Penguji)

Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si  
(Pembimbing I)

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M  
(Pembimbing II)

Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
(Penguji I)

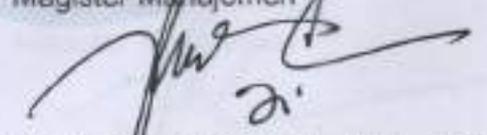
Dr. H. Muh. Ikram Idrus, S.E., M.Si  
(Penguji II)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana  
Unismuh Makassar

  
Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd  
NBM : 613 949

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

  
Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM  
NBM : 620 499

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul "Pengaruh Penempatan, Pengembangan SDM dan Sarana Prasarana terhadap Pelaksanaan Tupoksi ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar".

Tesis ini merupakan hasil dari perjalanan panjang yang tidak terlepas dari bantuan, dukungan, serta arahan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd., Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Dr. Sukmawati, S.Pd, M.Pd., Asisten Direktur I Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. A. Ifayani Haanurat, MM., Asisten Direktur II Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, ST., MM., IPM., Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

6. Bapak Dr. H. Muhammad Rusydi, SE.,M.Si., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis selesai dengan baik.
7. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE.,MM., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membimbing dan mengarahkan penulis selama dalam penyusunan tesis hingga ujian tesis.
8. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si dan Dr. H. Muh. Ikram Idrus, SE., M.Si, selaku Penguji yang senantiasa memberikan saran dalam penyempurnaan tesis ini.
9. Bapak/Ibu dosen dan seluruh staf pengajar program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
10. Segenap Staf dan Karyawan Tata Usaha Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
11. Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar serta seluruh staf yang telah memberikan izin dan kerjasamanya dalam penyelenggaraan penelitian ini.
12. Rekan-rekan Mahasiswa Pascasarjana Magister Manajemen Angkatan 2022, khususnya Kelas MMNR yang senantiasa saling memotivasi demi kelancaran penelitian ini.

13. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan moril dan doa dalam setiap langkah penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik, saran, dan masukan yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan penelitian ini di masa mendatang.

Akhir kata, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat serta kontribusi yang signifikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktek di bidang yang relevan.

Selayar, Mei 2024

Penulis

**ANDI IRMAYANI**  
**NIM. 105021106422**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	III
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	14
C. Tujuan Penelitian .....	15
D. Manfaat Penelitian .....	16
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>17</b>
A. Kajian Teoritis .....	17
1. Penempatan Sumber Daya Manusia .....	17
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	23
3. Sarana dan Prasarana.....	34
4. Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Aparatur Sipil Negara .....	41
B. Penelitian yang Relevan .....	50
C. Kerangka Pikir .....	58
D. Hipotesis.....	60
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>61</b>
A. Desain dan Jenis Penelitian .....	61
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	61

C. Populasi dan Sampel.....	62
D. Jenis dan Sumber Data .....	63
E. Metode Pengumpulan Data .....	64
F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian .....	66
G. Teknik Analisis Data .....	68
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>74</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	74
1. Sejarah Singkat Instansi.....	74
2. Struktur Organisasi .....	77
B. Hasil Penelitian .....	78
1. Profil Responden .....	78
2. Analisis Statistik Deskriptif .....	83
3. Uji Instrumen Penelitian .....	92
4. Uji Asumsi Klasik .....	96
5. Analisis Regresi .....	101
C. Pembahasan .....	107
1. Pengaruh Penempatan terhadap Pelaksanaan Tupoksi ASN .....	107
2. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Pelaksanaan Tupoksi ASN .....	113
3. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Pelaksanaan Tupoksi ASN .....	114
D. Keterbatasan Penelitian .....	119
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>120</b>
A. Kesimpulan .....	120
B. Saran .....	121
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>123</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Perbandingan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Tahun 2023 .....	12
Tabel 1.2 Kualitas Layanan DP3AP2KB Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2022 .....	13
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	66
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan dan Lama Bekerja .....	78
Tabel 4.2 Dasar Interpretasi Skor Item dalam Variabel Penelitian .....	84
Tabel 4.3 Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Penempatan .....	85
Tabel 4.4 Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Pengembangan SDM .....	87
Tabel 4.5 Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Sarana Prasarana .....	89
Tabel 4.6 Frekuensi/Persentase Indikator Pelaksanaan Tupoksi ASN .....	91
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas .....	94
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	95
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i> .....	98
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas .....	99
Tabel 4.11 Komponen Pengujian Hipotesis .....	105

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	56
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	74
Gambar 4.2 Uji Normal Probability Plot .....	97
Gambar 4.3 Grafik <i>Scatter Plot</i> .....	100

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Validasi Instumen Penelitian
- Lampiran 3. Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 4. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 5. Karakteristik Responden
- Lampiran 6. Tabulasi Data
- Lampiran 7. Output SPSS
- Lampiran 8. Tabel t
- Lampiran 9. Dokumentasi
- Lampiran 10. Surat Keterangan Bebas Plagiat

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas serta karakter membuat setiap instansi pemerintah untuk mengambil langkah strategis menuju *good governance*. Aparatur Sipil Negara sebagai salah satu sumber daya manusia utama bangsa Indonesia mempunyai fungsi yang amat penting dalam membantu penyelenggaraan pemerintahan Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Instansi pemerintahan daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintahan, dalam implementasi desentralisasi atau otonomi daerah, menuntut adanya faktor pendukung yang harus diperhatikan, salah satunya adalah manusia sebagai pelaku dan penggerak sistem pemerintahan sehingga berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah, sangat tergantung terhadap bagaimana mengelola atau mengatur sumber daya manusia yang terkait (aparatur daerah).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang berkerja pada instansi pemerintah dan diangkat oleh pejabat pembina

kepegawaian, serta disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Namun sebagai bagian dari reformasi, dan dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara, maka diperlukan manajemen ASN dalam rangka menghasilkan aparatur sipil negara yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Penguraian jabatan merupakan sebuah langkah untuk menetapkan tugas, pokok dan fungsi pekerjaan bersama dengan jenis pengalaman dan ketrampilan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 127 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana memiliki tugas pokok dan fungsi dalam membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah.

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar didukung oleh empat bidang, yaitu bidang kualitas hidup perempuan dan pemenuhan hak anak, bidang

perlindungan perempuan dan perlindungan khusus anak, bidang keluarga berencana, ketahanan dan kesejahteraan keluarga dan bidang pengendalian penduduk, penyuluhan dan penggerakan. Untuk mencapai keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi untuk memperkuat dan mengoptimalkan hasil.

Penempatan kerja ASN selalu menjadi isu yang menarik dalam setiap lembaga pemerintahan karena merupakan faktor penting untuk lebih dicermati agar menghasilkan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan tujuan pegawainya secara individu. Adapun metode penempatan pegawai selain dengan *recruitment* yaitu penempatan pegawai yang berasal dari dalam instansi. Indonesia sebagai salah satu negara berkembang tentunya membutuhkan dukungan dari segala sisi, contohnya pada sisi pemerintahan negara harus mempunyai perangkat-perangkat kerja yang mempunyai kualitas serta dapat bersaing pada masa ini, perangkat kerja yang dimaksudkan adalah ASN.

Penempatan menjadi penting karena perbandingan antara kompetensi pegawai dan beban kerja yang diberikan harus seimbang agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai bisa tepat sasaran. Permasalahan ini tentunya menjadi sorotan bagi lembaga atau organisasi yang mempunyai pegawai dengan latar belakang kompetensi, pengalaman, dan keahlian yang beragam. Masalah serupa juga dialami oleh Dinas

Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan – kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawabnya. Penempatan kerja yang sesuai dan tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan semangat kerja yang tinggi bagi seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan (Trikastrianto, 2022)

Penempatan pegawai (*placement*) merupakan bagian dari perencanaan strategik organisasi, karena penempatan pegawai merupakan bagian dari keputusan yang menentukan tingkat efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini diperlukan hubungan kesesuaian antara deskripsi jabatan dengan spesifikasi pekerjaan (Suwanto & Subyantoro, 2019).

Upaya mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari prinsip *the right man at the right place*, oleh karenanya diperlukan penempatan tenaga kerja yang tepat untuk masing-masing divisi atau departemen yang ada di dalam organisasi. Adanya penempatan tenaga kerja yang tepat maka akan tercapai kinerja yang tinggi. Pola penempatan tentunya akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Semua itu harus disesuaikan dengan kondisi saat ini,

agar pegawai konsisten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal yang berdampak pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari ASN yang akan mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.

Fenomena yang terjadi terkait penempatan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar adalah ketidaksesuaian kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki seperti latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diemban oleh pegawai yang bersangkutan. Hal ini terlihat dari Dokumen Analisis Jabatan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar yang menunjukkan tidak ada perimbangan penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan belum optimalnya penempatan pegawai berdasarkan keterampilan kerja yang dimiliki oleh ASN sehingga akan berdampak pada ketidaksenangan ASN dalam melaksanakan tugasnya, karena tidak sejalan dengan keterampilan, kemampuan dan keahliannya.

Sumber daya manusia aparatur merupakan aset organisasi yang harus dipelihara dan dikembangkan. Kedudukan dan peran sumber daya manusia dewasa ini telah bergeser menjadi lebih strategis. Dalam ruang lingkup organisasi pemerintah, pengembangan sumber daya manusia ini

menjadi agenda reformasi birokrasi pemerintah. Hal ini sebagaimana telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengatakan bahwa salah satu prinsip dalam pengangkatan dan pengembangan aparatur sipil negara senantiasa berlandaskan pada asas profesionalitas dalam jabatannya. Profesionalitas adalah pemenuhan kualifikasi dan kompetensi sumber daya manusia aparatur.

Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia aparatur adalah untuk meningkatkan produktivitas pegawai pada semua tingkatan organisasi (Wibowo, 2021). Munculnya paradigma baru birokrasi perlu dijadikan prioritas dalam melakukan reformasi birokrasi, terutama dalam hal perencanaan dan pengembangan SDM Aparaturnya. Birokrasi pemerintah saat ini sudah seharusnya menerapkan dan mengembangkan sistem *learning organization* (organisasi pembelajaran) dalam program pengembangan Aparatur Sipil Negara.

Pengembangan SDM dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (kompetensi). Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi

organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan oleh pemerintah. Salah satu cara untuk pengembangan SDM yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Simamora dalam Dominggus,2021)

Aparatur Sipil Negara sebagai aparatur negara dituntut memberi pelayanan yang baik kepada masyarakat, untuk mempertahankan kelangsungan hidup suatu instansi perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai jiwa kepemimpinan, memiliki keterampilan, memiliki kreativitas yang tinggi. Kualitas kerja ASN dipandang kurang memadai dan berada di bawah standar kualitas yang diharapkan. seperti lambatnya pemberian pelayanan kepada masyarakat umum, kurang terkoordinasinya beberapa pekerjaan, kurang menghargai jam kerja, disiplin dan waktu kerja yang semuanya mengindikasikan bahwa kualitas ASN perlu dibenahi. Sumber daya manusia yang berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi, Karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif (Gunawan,2018) .

Penetapan target-target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja

pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Ambar dan Rosidah, 2009).

Masalah pengembangan kompetensi sumber daya manusia ASN ini menjadi tantangan yang dihadapi oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kepulauan Selayar yang saat ini masih ditemukan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dipersyaratkan untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu jabatan dengan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini seperti yang dikemukakan Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana bahwa ada sekitar 60 persen pegawai tidak sesuai dengan kompetensinya. Oleh sebab itu, agar memenuhi kebutuhan yang ada dan sesuai dengan kompetensi, maka pegawai yang belum sesuai dengan kompetensi harus didiklatkan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha yang penting dalam suatu instansi sebab dengan pengembangan itulah organisasi dapat maju dan berkembang. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga diharapkan ASN dapat meningkatkan keterampilan dan sikapnya terhadap tugas-tugas yang diemban. Pengembangan sumber daya

manusia memberi tekanan pada peningkatan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2021) menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan (Ponto dkk., 2022) menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Salah satu yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan fungsi dalam suatu organisasi adalah sarana prasarana dalam instansi pemerintah. Menurut (Handoko, 2004) sarana dan prasarana adalah suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap ASN agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan ASN, sehingga dapat meningkatkan kinerja ASN. Dalam hal ini, sarana dan prasarana yang disediakan oleh suatu instansi akan sangat mendukung ASN dalam bekerja sehingga akan berdampak kepada kinerja ASN. Sarana yang diharapkan oleh ASN adalah sarana prasarana yang layak serta dapat membantu ASN untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pimpinan seharusnya dapat mengerti apa yang dibutuhkan oleh ASN serta keinginan yang dapat memuaskan ASN sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Sarana dan prasarana yang memadai, seperti teknologi informasi, data dan informasi,

serta fasilitas pendukung lainnya, dapat memberikan dukungan optimal dalam pelaksanaan tugas dan program kerja.

Hasil observasi awal di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar menunjukkan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana masih menghadapi kendala signifikan. Fasilitas teknologi informasi, ruang kerja yang terbatas, serta keterbatasan akses terhadap data dan informasi merupakan masalah-masalah konkret yang dapat menghambat pelaksanaan tupoksi ASN di lingkungan organisasi. Kondisi minimnya sarana dan prasarana di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar, seperti ruangan dan perlengkapan kantor yang terbatas serta minimnya kendaraan dinas menciptakan tantangan nyata bagi efektivitas pelayanan dan implementasi kebijakan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Keterbatasan ini tidak hanya mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja ASN, tetapi juga berpotensi menghambat pencapaian tujuan strategis Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar. Oleh karena itu, kondisi ini memunculkan pertanyaan mendalam terkait dengan dampak langsungnya terhadap pelaksanaan tupoksi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan,

Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasanuddin dkk., 2023) menemukan bahwa sarana prasarana , kualitas sumber daya manusia dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh (Irianto, 2017), menemukan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai.

Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar pada tahun 2021 dan 2022 mengalami penurunan dari 54,02% pada tahun 2021 turun menjadi 52,90 pada tahun 2022 dengan kategori C (cukup). Penurunan ini menunjukkan adanya perubahan kinerja atau pencapaian yang lebih rendah pada tahun 2022 dibandingkan dengan tahun sebelumnya, sehingga perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk memahami penyebab dan mencari solusi perbaikan.

**Tabel 1.1****Perbandingan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Tahun 2021-2022**

No	Komponen yang dinilai	Bobot (%)	Hasil Evaluasi tahun 2021	Hasil Evaluasi tahun 2022
1	Perencanaan kinerja	30	17,38	17,71
2	Pengukuran kinerja	25	11,56	10,63
3	Pelaporan kinerja	15	9,80	8,68
4	Evaluasi internal	10	5,36	3,82
5	Pencapaian kinerja	20	9,91	12,06
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>54,02</b>	<b>52,90</b>

Sumber : *Inspektorat Daerah Kab. Kep. Selayar, 2023*

Hasil survei indeks kepuasan masyarakat pada tahun 2022 yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar bekerja sama dengan Pusat Pengembangan Kebijakan Pembangunan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin menemukan bahwa Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar masih di bawah nilai rata-rata 3,00 atau cenderung masih kurang baik. Secara umum kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan umumnya masih kurang baik, walaupun terdapat 60% responden yang pernah mendapatkan layanan pengurusan dokumen data dan informasi sudah baik. Karena itu, Dinas Pemberdayaan Perempuan sebaiknya meningkatkan lagi kualitas layanannya yang berkaitan dengan waktu layanan, kesesuaian persyaratan

layanan, dan peningkatan kompetensi petugas layanan dan peningkatan kualitas sarana dan prasarana pelayanan. Peningkatan kompetensi petugas layanan erat kaitannya dengan penempatan pegawai.

**Tabel 1.2**

**Kualitas Layanan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kab. Kep. Selayar Tahun 2022**

No	Unsur Pelayanan	Nilai Konv. IKM	Mutu Layanan	Kinerja Unit Layanan
1.	Kesesuaian persyaratan pelayanan	75.0	C	Kurang Baik
2.	Kemudahan prosedur/alur pelayanan	77.5	B	Baik
3.	Waktu pelayanan	70.0	C	Kurang Baik
4.	Kewajaran biaya/tarif dalam pelayanan	95.0	A	Sangat Baik
5.	Kesesuaian jenis layanan	75.0	C	Kurang Baik
6.	Kompetensi/kemampuan petugas dalam pelayanan terkait kesopanan dan keramahan	70.0	C	Kurang Baik
7.	Perilaku petugas dalam pelayanan terkait kesopanan dan keramahan	77.5	B	Baik
8.	Kualitas sarana dan prasarana	67.5	C	Kurang Baik
9.	Penanganan pengaduan pengguna layanan	70.0	C	Kurang Baik
<b>Rata-rata nilai unsur pelayanan</b>		<b>75.3</b>	<b>C</b>	<b>Kurang Baik</b>

Sumber : Laporan Akhir Survey IKM Tahun 2022 (Bappelitbangda, 2022)

Mengingat begitu penting dan strategisnya penempatan, pengembangan SDM dan sarana prasarana dalam suatu instansi pemerintah untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi ASN,

maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang bagaimanakah pengaruh penempatan, pengembangan SDM dan ketersediaan sarana prasarana dalam mendukung pelaksanaan tupoksi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai langkah awal dalam rangka peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kepuasan dalam lingkungan kerja sektor publik.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan SDM berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kepulauan Selayar?
3. Apakah sarana dan prasarana berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan,

Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka hasil penelitian diharapkan bermanfaat secara teoritis dan praktis yaitu:

1. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh penempatan sumber daya manusia terhadap pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh pengembangan SDM terhadap pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh sarana dan prasarana terhadap pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk menerapkan teori-teori mengenai masalah penempatan, pengembangan SDM dan sarana prasarana.

- b. Hasil penelitian ini dapat menambah bahan referensi kepustakaan bagi peneliti lainnya yang ingin membahas atau mengangkat tema yang relevan dengan penelitian ini.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai usaha untuk melatih peneliti dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar mengenai pentingnya penempatan, pengembangan SDM dan sarana prasarana terhadap pelaksanaan tupoksi ASN.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang relevan dengan penelitian ini.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. Penempatan Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Penempatan Sumber Daya Manusia**

Suwatno (2015) mendefinisikan penempatan sebagai penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya, dengan kata lain proses mengetahui sifat atau persyaratan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Hasibuan (2012) mendefinisikan penempatan sebagai situasi pengembangan dari aplikasi penentuan, khususnya pengaturan calon pekerja yang diakui atau (melewati pilihan) pada posisi pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus menunjuk kekuasaan kepada individu tersebut.

Tohardi (2016) mendefinisikan penempatan artinya menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sinkron dengan keterampilan atau pengetahuannya atau menggunakan istilah lain dalam proses mengetahui karakter atau kondisi-kondisi yang dibutuhkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tugas. Sedangkan penempatan dari Larasati (2018) mengemukakan bahwa penempatan tak hanya berlaku bagi pegawai baru, tapi berlaku juga bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.

Konsep penempatan dalam hal ini juga mencakup promosi, transfer, dan bahkan demosi sekalipun. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah bagaimana menempatkan seseorang atau pegawai pada posisi pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan kapasitas kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Oleh karena itu menempatkan pegawai yang dilandaskan oleh latar belakang pendidikan, pengetahuan, kompetensi, dan pengalaman yang dimiliki menjadi indikator yang penting untuk diperhatikan. Sehingga kinerja yang akan dihasilkan oleh setiap jajaran pegawai dapat tercapai dengan baik. Selain itu, keputusan pihak organisasi atau instansi dalam menentukan dan menempatkan setiap pegawai pada posisi yang tepat tentu dapat mempengaruhi hasil kerjanya

#### **b. Tujuan Penempatan Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia, dalam hal ini dapat diartikan sebagai bagian dari proses menempatkan karyawan atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai yang bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas (Larasati, 2018). Sementara itu, sebagaimana dikemukakan oleh B.Siswanto Sastrohadiwiryono (dalam Suwarno, 2018) tujuan penempatan

pegawai adalah menempatkan pegawai atau pegawai yang bertugas sebagai komponen pelaksana pekerjaan pada jabatan yang memenuhi kriteria sebagai berikut yaitu pengetahuan, kemampuan, kecakapan dan keahlian. Berdasarkan uraian mengenai tujuan penempatan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penempatan bagi karyawan atau pegawai adalah sebagai bentuk upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen SDM untuk mendorong peningkatan kinerja agar setiap karyawan atau pegawai dapat menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

**c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Sumber Daya Manusia**

Manajer harus dapat memperhatikan banyak hal ketika menugaskan sumber daya manusia khususnya dalam memberikan penempatan kerja yang sesuai bagi pegawai agar dapat memperoleh hasil kinerja yang maksimal. “Terdapat faktor-faktor yang mampu mempengaruhi penempatan kerja pada pegawai diantaranya: (a) Prestasi Akademis, (b) Pengalaman, (c), Kesehatan Fisik dan Mental, (d) Status Perkawinan, (e) Usia “ (Larasati, 2018). Adapun penjelasan dari masing-masing faktor tersebut yaitu:

a. Prestasi Akademis

Dalam menjalankan wewenang dan tanggung jawab, serta menyelesaikan tugas kerja, prestasi akademik tenaga kerja harus menjadi pertimbangan. Tingkat pendidikan yang diterima seseorang sebelumnya juga diperhitungkan saat menghitung prestasi akademik.

b. Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

c. Kesehatan Fisik dan Mental

Pengujian/tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran, maupun tes kesehatan khusus yang diselenggarakan selama seleksi adalah untuk melihat kesiapan kesehatan calon pekerja yang akan melaksanakan kerja, ada beberapa instansi pemerintah maupun swasta yang mengadakan tes kesehatan sendiri dengan bekerja sama dengan rumah sakit atau dokter yang ditujuk.

d. Status Perkawinan

Saat membuat keputusan, terutama di tempat kerja, penting untuk mengetahui status perkawinan calon pegawai.

e. Usia

Dalam menempatkan pegawai, indikator usia pegawai yang lulus seleksi harus dilihat sebagai kebutuhan yang mungkin timbul. Hal ini untuk menghindari rendahnya efisiensi yang diciptakan oleh angkatan kerja yang bersangkutan sehingga organisasi mampu lebih optimal mencapai tujuan.

Berdasarkan penjelasan mengenai beberapa faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam menempatkan SDM, dapat diketahui bahwa penempatan memiliki dasar yang penting untuk diperhatikan. Dimana dari faktor-faktor tersebut dapat dijadikan acuan bagi pihak manajemen dalam mengambil suatu keputusan untuk menempatkan tenaga kerja atau pegawainya pada posisi pekerjaan yang sesuai.

**d. Indikator Penempatan Sumber Daya Manusia**

Menurut Suwatno (2015) terdapat indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel penempatan kerja diantaranya yaitu:

#### 1. Pendidikan

Persyaratan pendidikan minimum pegawai termasuk, namun tidak terbatas pada pendidikan alternatif atau pendidikan yang diwajibkan.

#### 2. Pengetahuan kerja

Sebelum dipekerjakan, seorang pegawai harus memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang masuk akal, yang hanya mereka peroleh saat bekerja di posisi atau pekerjaan tersebut.

#### 3. Keterampilan kerja

Keterampilan kerja adalah pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan yang diperoleh melalui pengalaman.

#### 4. Pengalaman kerja

Pengalaman sebelumnya yang dimiliki seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan tertentu. Saat menentukan jenis pekerjaan yang akan dilakukan dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukannya, pengalaman kerja dapat diperhitungkan.

#### 5. Usia

Faktor usia tenaga kerja perlu dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja

berdasarkan usia perlu dilakukan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh ASN yang bersangkutan.

## **2. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

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

Pengembangan sumber daya manusia merupakan pengalaman pembelajaran yang terorganisir dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan pegawai. Sedangkan Jusriadi (2019) mengemukakan bahwa *human resources development* (HRD) mencakup aktivitas yang dapat memberi dampak terhadap pembelajaran individu maupun pembelajaran organisasi. *Human resources development* (HRD) merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dan dapat pula menjadi fungsi yang berdiri sendiri. Pengembangan sumber daya manusia memiliki tiga fungsi utama yaitu: 1) pelatihan dan pengembangan, 2) pengembangan organisasi, dan 3) pengembangan karier.

Menurut Hasibuan (2013) pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dari pengertian pengembangan yang dikemukakan para ahli diatas maka pengembangan tersebut dapat dikatakan sebagai suatu proses

peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir dan dilakukan oleh pegawai manajerialnya.

Hasibuan (2013) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut diatas dapatlah disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang memberikan bakat, kreativitas dan usaha, mereka ini disebut sebagai pegawai atau karyawan. Dalam penelitian ini mereka adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berbicara masalah sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut pada jumlah sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki oleh suatu organisasi. Aspek kuantitas ini dapat dikesampingkan karena relatif lebih mudah dalam perencanaan dan perekrutannya. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non-fisik (kecerdasan dan mental) perlu ditingkatkan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, diantaranya adalah melalui pengembangan sumber daya manusia. Handoko (2013) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung-jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

Handoko (2013) juga menambahkan bahwa pengembangan karyawan lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih peduli terhadap pendidikan yaitu terhadap peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan pengetahuan dan bukan mengajarkan keterampilan teknis. Dengan demikian, pengembangan ini berupaya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan lama dan baru yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan baik untuk saat ini atau untuk masa yang akan datang. Menurut Sutrisno (2017), pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan, jelaslah bahwa di dalam setiap kegiatan pengembangan sumber daya manusia terdapat suatu proses untuk meningkatkan berbagai kemampuan, baik

kemampuan teoritis dan umum, maupun kemampuan teknis dan operasional pegawai untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

**b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Handoko (2013) ada dua tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pertama, penelitian dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Meskipun usaha-usaha ini memakan waktu dan mahal, akan tetapi efektif untuk mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif. Pelatihan dan pengembangan juga membantu mereka dalam menghindarkan diri dari keusangan dan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

Menurut Notoadmojo (2009) proses pengembangan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan.

a. Faktor Internal

Mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, yang terdiri dari :

1. Misi dan tujuan organisasi, pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang telah berkembang.
2. Strategi pencapaian tujuan, diperlukan kemampuan pegawai dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan diluar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya.
3. Sifat dan jenis kegiatan, strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

b. Faktor Eksternal

Agar organisasi dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan yang mungkin saja dapat mempengaruhinya, terdiri dari:

1. Kebijakan Pemerintah, seperti : Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Surat Keputusan Menteri atau keputusan pejabat lainnya, merupakan arahan yang harus diperhitungkan karena barang tentu akan mempengaruhi program-program

pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

2. Sosial-budaya masyarakat, suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda.
3. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, suatu organisasi harus mampu memilih teknologi yang tepat yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

**c. Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Ardana (2016) langkah-langkah dalam pengembangan SDM yaitu penentuan kebutuhan merupakan cara atau langkah sebelum dilakukannya pengembangan SDM. Langkah ini digunakan sebagai persiapan dalam menghadapi permasalahan yang ada pada saat ini dan juga mencegah adanya masalah-masalah yang akan datang. Sumber-sumber informasi yang dapat dimanfaatkan untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM yaitu perencanaan karir pegawai yang telah disusun sebelumnya, daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, catatan tentang produksi, berbagai laporan keluhan keselamatan kerja dan statistik, data mutasi pegawai dan hasil tes interview. Penentuan sasaran dilakukan pertama kali adalah untuk :

1. Sebagai tolak ukur berhasil dan tidaknya pengembangan sumber daya manusia
2. Sebagai bahan dan usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program dan metode yang akan dilakukan selanjutnya melalui penentuan sasaran mampu mengambil manfaat yang sebesar-besarnya dalam pengembangan sumber daya manusia.

**d. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Notoadmojo (2009) pengembangan pegawai dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan pegawai (*education and training*) serta pengembangan pegawai (*employee development*) yang meliputi promosi dan mutasi serta pengembangan karier. Pengembangan sumber daya manusia aparatur yang diterapkan dalam suatu organisasi pemerintah dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 dengan pengembangan kompetensi, dapat dilaksanakan dalam bentuk antara lain pendidikan dan pelatihan. Kemudian pengembangan karier, dapat dilakukan melalui mutasi dan promosi.

Pendidikan formal dan pendidikan non formal dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas pegawai dan organisasi keseluruhan. Melalui pendidikan non formal, seseorang pegawai pada organisasi dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara

sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai pendidikan dan pelatihan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan non formal adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan kemampuan kerja seseorang pegawai dalam kaitannya dengan organisasi yang membantu dalam memahami suatu pengetahuan yang praktis dan membantu meningkatkan keterampilan, kecakapan serta sikap seseorang yang diperlukan oleh organisasi dalam pencapaian tujuan.

Menurut Notoadmojo (2009), terdapat dua tujuan utama pendidikan dan pelatihan yaitu: "Pertama, pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan. Kedua, melalui pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi kerja dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan".

Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS Pasal 25 - 29 menyatakan bentuk pengembangan kompetensi terdiri atas:

a. Pendidikan

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada

pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**b. Pelatihan**

Pertama: Klasikal yaitu bentuk Pengembangan Kompetensi dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas. Pelatihan klasikal dapat dilakukan melalui Pelatihan struktural kepemimpinan; Pelatihan manajerial; Pelatihan teknis; Pelatihan fungsional; Pelatihan sosial kultural; Seminar/ konferensi/ sarasehan; Workshop atau lokakarya; Kursus; Penataran; Bimbingan teknis; Sosialisasi; dan/atau Jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.

Kedua : Non klasikal yaitu bentuk Pengembangan Kompetensi dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas. Pelatihan nonklasikal dapat dilakukan melalui *Coaching; Mentoring; E-learning*; pelatihan jarak jauh; *Detasering (secondment)*; pembelajaran alam terbuka (*outbond*); patok banding (*benchmarking*); pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah; Belajar mandiri (*self development*); Komunitas belajar (*community of practices*); bimbingan di tempat kerja; magang/praktik kerja; dan

Jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik sumber daya manusia.

a. Pendidikan Formal

Secara normatif pendidikan merupakan modal dasar dalam meningkatkan sumber daya manusia. Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menyiapkan individu yang memiliki pengetahuan yang luas karena dalam bekerja sering kali faktor pendidikan merupakan syarat yang penting untuk memegang jabatan tertentu. Hal ini disebabkan tingkat pendidikan akan mencerminkan pengetahuan dan keterampilan sebagai prediktor sukses kerja seseorang. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak

mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Hasibuan (2013), menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat pendidikan akan menentukan tingkat kompetensi, sehingga semakin tinggi daya analisis seseorang maka akan mampu memecahkan masalah yang dihadapi sehingga dalam menjalankan tugas bisa lebih berkualitas. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas pendidikan akan mempengaruhi kinerja.

#### B. Pendidikan Non Formal

Pendidikan Non-Formal Pendidikan non-formal adalah suatu proses untuk meningkatkan keterampilan dan perilaku individu agar dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien (Kaswan, 2015) sedangkan Simanjuntak (2005), mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan,

diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Lebih lanjut, Stoner (2010), menjelaskan bahwa pelatihan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki tuju fungsi sebagai aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mempertahankan, dan meningkatkan kompetensi karyawan.

### **3. Sarana dan Prasarana**

#### **a. Pengertian Sarana dan Prasarana**

Moenir (2010) mengemukakan bahwa sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Pendapat lain juga dikemukakan oleh (Priansa dan Agus, 2013) yang menyatakan sarana kantor berarti alat langsung yang digunakan untuk melaksanakan proses kegiatan kantor. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah Pasal 1 juga menjelaskan bahwa: Sarana kerja kantor adalah suatu fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, antara lain: ruangan kantor, perlengkapan kerja dan kendaraan dinas.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:109) pengertian prasarana adalah segala yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Definisi tersebut, dapat diartikan prasarana kantor merupakan fasilitas tempat (barang tidak bergerak) yang digunakan untuk menunjang sarana kantor dalam mencapai tujuan usaha atau organisasi. Hal ini juga didukung oleh pendapat (Mulyani dan Suyyety, 2010) yang menyatakan prasarana kantor itu lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, dan tanah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 pasal 1 menjelaskan bahwa sarana kerja adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, antara lain; ruangan kantor, perlengkapan kerja, dan kendaraan dinas dan prasarana kerja adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi.

Pengelolaan atas sarana menjadi hal yang sangat penting dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, dimana termasuk satu bagian keseluruhan dari proses manajemen perkantoran (*office management*). Konsep pengelolaan sarana dan prasarana mencakup

hal-hal yang langsung berhubungan dunia kerja maupun hal lain yang tidak berhubungan dengan kerja, tetapi sangat mempengaruhi proses dan hasil akhir dari satu pekerjaan, yang tidak terkait dalam manajemen sarana dan prasarana adalah pengaturan tentang *lay out*, serta pencahayaan dan yang berhubungan dengan suasana dan tempat kerja. Mulfhiani (2021) menyebutkan bahwa dalam pembagian tentang sarana dan prasarana kantor dibagi menjadi dua bagian yaitu:

- a. Perabot dan tata ruang yang meliputi: meja kursi, perabot sistem, tempat kerja unit peraga visual, tata ruang, dan jenis-jenis kantor.
- b. Kondisi fisik yang meliputi dekorasi, kebersihan, ventilasi, suhu, penerangan, akustik, kesehatan dan keselamatan.

Pelaksanaan suatu kegiatan yang dilakukan oleh organisasi, senantiasa harus memperhatikan sarana prasana yang dapat menunjang kelancaran kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan menurut Mulfhiani (2021). Kegiatan-kegiatan organisasi yang memanfaatkan sarana prasarana sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, sehingga dalam hal ini perlu adanya suatu pengelolaan yang baik. Oleh karena itu diperlukan manajemen sarana prasarana, karena dengan adanya sarana prasarana yang cukup dan memadai, waktu yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas pokok dan fungsi akan lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai.

Secara empiris dalam penyelenggaraan pengelolaan sarana dan prasarana, kegiatan manajerial/administratif yang krusial dan strategik dilakukan meliputi perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan. Sementara kegiatan-kegiatan operasionalnya meliputi pengadaan, pencatatan, pendistribusian, penyimpanan, pemeliharaan, dan penghapusan.

Objek yang dipelajari/dikaji dan sekaligus objek yang dikelola dalam manajemen sarana dan prasarana itu sendiri, yaitu segala sesuatu/benda yang berwujud dan dapat diperlakukan secara fisik (*tangible*), baik yang digunakan untuk menyelenggarakan kegiatan pokok maupun kegiatan penunjang (administrasi). Berdasarkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan, obyek kegiatan, ataupun tujuan pengelolaan sarana dan prasarana tersebut, dapat dinyatakan bahwa manajemen sarana prasarana merupakan serangkaian kegiatan perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan, pencatatan, pendistribusian, penyimpanan, pemeliharaan dan penghapusan, merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian sarana prasarana, dapat dirumuskan bahwa sarana prasarana adalah segala sesuatu/benda yang berwujud dan dapat diperlakukan secara fisik (*tangible*), baik yang digunakan untuk menyelenggarakan kegiatan pokok maupun kegiatan penunjang

(administrasi). Sedangkan pada penelitian ini, sarana prasarana didefinisikan sebagai pemanfaatan alat/media mencakup perabotan, peralatan, perlengkapan kantor dan perangkat penunjang utama kantor secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

#### **b. Jenis Sarana dan Prasarana**

Menurut Mulyasa (2004) jenis-jenis sarana prasarana adalah sebagai berikut :

##### **a. Habis tidaknya dipakai**

Sarana kantor jika ditinjau dari habis tidaknya dipakai, ada dua macam, yaitu sarana kantor yang habis dipakai dan sarana kantor tahan lama. Sarana kantor yang habis dipakai adalah segala bahan atau alat yang apabila digunakan bisa habis dalam waktu yang relatif singkat. Contoh, spidol. Selain itu, ada sarana kantor yang berubah bentuk, misalnya kayu, besi, dan kertas karton. Contoh: pita mesin ketik/komputer, bola lampu, dan kertas. Sarana kantor tahan lama adalah keseluruhan bahan atau alat yang dapat digunakan secara terus menerus dan dalam waktu yang relatif lama. Contoh, kursi, mesin tulis, meja, dan beberapa peralatan perkantoran.

##### **b. Bergerak tidaknya pada saat digunakan.**

Sarana kantor ditinjau dari bergerak tidaknya pada saat digunakan, ada dua macam, yaitu sarana kantor yang bergerak

dan sarana kantor tidak bergerak. Sarana kantor yang bergerak adalah sarana kantor yang bisa digerakkan atau dipindah sesuai dengan kebutuhan pemakainya, contohnya lemari arsip, bangku, meja dan lain sebagainya. Sarana kantor yang tidak bergerak adalah semua sarana kantor yang tidak bisa atau relatif sangat sulit untuk dipindahkan diantaranya saluran dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

Mulyasa (2004) mengklasifikasikan tiga bagian sarana kantor yang berhubungan dengan panca indera. Macam-macam sarana tersebut adalah sebagai berikut:

a. Visual

Visual adalah sarana kantor yang berhubungan dengan panca indera penglihatan, tetapi tanpa menggunakan panca indera pendengaran. Misalnya gambar, peta, globe, lukisan, dan lain-lain.

b. Audio

Audio adalah sarana kantor yang berhubungan dengan panca indera pendengaran, tetapi tanpa menggunakan panca indera penglihatan. Misalnya tape recorder, rekaman dan radio.

c. Audio Visual

Audio visual adalah gabungan dari sarana kantor audio dan visual, yaitu sarana kantor gabungan dari penggunaan panca

indera penglihatan dan pendengaran. Misalnya televisi, video, film, dan slide yang di barengi dengan rekaman.

Standarisasi sarana prasarana kantor menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 pasal 5 meliputi ruangan kantor, perlengkapan kantor, rumah dinas dan kendaraan dinas. Penataan sarana dan prasarana kerja pemerintahan daerah dilakukan berdasarkan azas tertib, adil, transparan, efisien dan efektif, manfaat, keselamatan, kesejahteraan, kepatutan, dan akuntabel, serta memperhatikan kemampuan keuangan daerah.

Penataan sarana dan prasarana kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 tahun 2006 dilakukan untuk:

- a. kelancaran proses pekerjaan;
- b. kelancaran hubungan kerja intern dan ekstern antar pejabat/pegawai;
- c. memudahkan komunikasi;
- d. kelancaran tugas pengawasan dan pengamanan; dan
- e. memudahkan pengamanan arsip dan dokumentasi.

#### **4. Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Aparatur Sipil Negara**

##### **a. Tugas dan Fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN)**

ASN merupakan tumpuan dalam pelaksanaan pemerintahan sesuai dengan tugas dan juga fungsinya masing-masing. Dengan demikian ASN merupakan unsur utama sumber daya manusia yang memiliki peranan yang besar terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Idealnya dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat ASN harus sesuai dengan kaidah *good and clean governance*, dimana semua elemen pegawai wajib menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dan bersih sehingga pelayanan yang didapatkan oleh masyarakat dapat sesuai dengan kualitas pelayanan yang diharapkan.

Mengenai tugas pokok, fungsi, dan peran ASN diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Bab IV. Bagian Kesatu Pasal 10 menyebutkan fungsi ASN yakni : a. Pelaksana kebijakan publik; b. Pelayanan publik; c. Perekat dan pemersatu bangsa.

Bagian kedua Pasal 11 menyebutkan mengenai tugas ASN yakni:  
a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas;
- c. Memperekat persatuan dan kesatuan Negara Republik Indonesia.

Bagian Ketiga Pasal 12 membahas mengenai peran ASN yaitu Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksanaan, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa tugas, pokok dan fungsi ASN merupakan panduan yang jelas mengenai tanggung jawab dan tugas yang harus diemban oleh setiap ASN sesuai dengan jabatan dan fungsinya di instansi pemerintah. Kesesuaian antara pelaksanaan tupoksi dengan kinerja ASN menjadi kunci dalam menilai efektivitas dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pemahaman yang baik terhadap tupoksi tidak hanya menciptakan keteraturan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga menjadi dasar untuk pengembangan kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja ASN, yang pada akhirnya berdampak positif pada efektivitas keseluruhan organisasi.

## b. Definisi Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Hasibuan (2013) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tidak jauh berbeda, Murti dan Srimulyani (2013) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Hasibuan (2013) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat yang telah dikemukakan menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bias dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

a) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan

b) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d) Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e) Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f) Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

g) Inisiatif (*initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

- a) Pendapat lain dikemukakan oleh Wibowo (2013) yaitu: Faktor personal (Individu), meliputi: Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.
- c) Faktor team, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: system kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Dari pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- a. Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
- b. Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- c. Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

Indikator penilaian kinerja menurut Simamora ( 2015) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran;
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi;
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
- d. Kehadiran, meliputi ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya / diandalkan;

- e. Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pasal 9 ayat 2 menjelaskan bahwa ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target atas rencana hasil kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi aspek:

- a. Kuantitas;

Kuantitas mengacu pada sejauh mana seorang pegawai dapat menghasilkan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jumlah yang diharapkan atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

- b) Kualitas;

Aspek kualitas menilai sejauh mana hasil kerja seorang pegawai memenuhi standar atau spesifikasi yang telah ditetapkan.

- c) Waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja;

Aspek waktu mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas atau proyek dalam batas waktu yang telah ditentukan.

d) Biaya.

Aspek biaya mengacu pada sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan tugas atau proyek dengan efisien dan tanpa melebihi anggaran yang telah ditetapkan.

Aspek penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013), diantaranya adalah kualitas kerja, kuantitas Kerja, disiplin dalam bekerja, Inisiatif dan tanggung jawab. Berdasarkan Indikator yang disebut di atas, maka dapat dijelaskan secara lebih rinci, yaitu:

- a) Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
- b) Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
- c) Disiplin dalam bekerja adalah pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- d) Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.
- e) Tanggung Jawab adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penempatan, pengembangan SDM dan sarana prasarana yang nantinya dapat memberikan gambaran untuk memperjelas gambaran dalam kerangka pikir penelitian.

Hasanuddin et al, 2022 dengan judul penelitian Pengaruh Sarana Prasarana, Kualitas SDM dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh baik secara bersama-sama maupun parsial antara sarana prasarana, kualitas SDM dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa (1). Variabel sarana prasarana signifikan pada 0,016 sehingga dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (2). Variabel kualitas SDM yang memiliki nilai signifikan pada 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (3). Variabel kemampuan kerja yang memiliki nilai signifikan pada 0,007. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (4). Variabel sarana prasarana, kualitas SDM dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka dapat

dijelaskan bahwa sarana prasarana, kualitas SDM dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Ponto et al., 2022 dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan SDM, Penempatan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Batavia Prosperindo Finance Manado. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan SDM dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Batavia Prosperindo Finance Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Variabel sarana prasarana signifikan pada 0,016 sehingga dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (2). Variabel kualitas SDM yang memiliki nilai signifikan pada 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (3). Variabel kemampuan kerja yang memiliki nilai signifikan pada 0,007. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (4). Variabel sarana prasarana, kualitas SDM dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka dapat dijelaskan bahwa sarana prasarana, kualitas SDM dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Irawansyah et al., 2023 dengan judul penelitian Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 33 orang pegawai Polsek Kota Agung Polres Tanggamus Polda Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1).Pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 57,4%; (2).Penempatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 33,0%; (3).Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 61,2%, sedangkan sisanya sebesar 38,8% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian.

Saputra et al., 2020 dengan judul penelitian Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1).

Perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ ; (2). Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ ; (3). Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Pramesrianto et al., 2020 dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Media Grafika "Tribun Jambi". Untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Pengembangan SDM dan kemampuan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika dengan nilai F hitung = 3.147 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,005. (2). Variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha=0,05$  dan berarah positif sedangkan variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan nilai signifikansi uji t sebesar 0,274 yang lebih besar dari nilai  $\alpha=0,05$  dan berarah negatif.

Kumajas et al., 2021 dengan judul penelitian *The Effects of Human Resources Quality, Infrastructure, Leadership, and Communication on E-Government Implementation: A Case of Indonesia Local Government*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Nilai t-statistik variabel kualitas sumber daya manusia sebesar  $7,207 > t$  tabel  $1,651$ , dan tingkat sig. adalah  $0,000$ , sehingga kualitas sumber daya manusia (X1) berpengaruh signifikan terhadap implementasi e-Government di daerah Kabupaten Kepulauan Yapen; (2). Variabel infrastruktur memiliki t-statistik sebesar  $1,477 < t$  tabel sebesar  $1,651$  dan tingkat sig. sebesar  $0,141$ , sehingga infrastruktur (X2) tidak berpengaruh terhadap implementasi e-Government di pemerintahan Kabupaten Kepulauan Yapen; (3). T-statistik variabel kepemimpinan (X3), adalah  $0,520, < t$  tabel sebesar  $1,651$  dan nilai sig sebesar  $0,603$ , sehingga variabel kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap implementasi e-Government di Kabupaten Kepulauan Yapen; (4). Nilai t hitung variabel komunikasi sebesar  $5,201 > t$  hitung tabel sebesar  $1,651$ , dan tingkat sig. sebesar  $0,000$ , sehingga variabel komunikasi (X4) berpengaruh positif signifikan terhadap implementasi e-Government.

Fitri et al., 2021 dengan judul penelitian *The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis

pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif (kualitatif) dan verifikasi (kuantitatif), sedangkan data dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1). Rekrutmen mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $5,705 > 1,996$ ) pada taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; (2) Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,309 > 1,996$ ) pada taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$ ; (3). Penempatan memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $4,907 > 1,996$ ) pada tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Azliani et al., 2022 dengan judul penelitian *The Effect of Employee Placement and Work Environment Through Work Spirit on ASN Performance at BAPPEDA Aceh Tamiang District*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penempatan pegawai, lingkungan kerja melalui semangat kerja terhadap kinerja ASN BAPPEDA Kabupaten Aceh Tamiang. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis jalur menggunakan perangkat lunak Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1). Penempatan pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap semangat

kerja; (2). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja; (3). Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (5). Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (6). Penempatan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja ASN melalui semangat kerja.

Tahir et al., 2023 dengan judul penelitian *The Effect of the Human Resources, Discipline and Infrastructure Quality on Employee Performance*. Tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh sumber daya manusia, disiplin dan kualitas infrastruktur terhadap kinerja di Puskesmas Bulawa Kabupaten Bone Bolango. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* dengan pendekatan algoritma *Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,598 dan nilai p sebesar 0,000; (2). Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,465 dan nilai p sebesar 0,003; (3). Sarana dan prasarana tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar -0,149 dan p-value sebesar 0,252.

Sartika et al, 2022 dengan judul penelitian *The Effect of Competence, Job Placement and Job Satisfaction on Employee Performance at the Regional Office VII BKN*. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis (1). Pengaruh kompetensi, penempatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil VII BKN; (2). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kanwil VII BKN; (3) Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah VII BKN dan 4) Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah VII BKN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara simultan kompetensi, penempatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kanwil VII BKN, (2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kanwil VII BKN, (3) Kecepatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kanwil VII BKN pada Kantor Wilayah VII BKN 4) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah VII BKN.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek, sampel, tahun penelitian dan indikator pada variabel yang akan digunakan. Objek penelitian yang dilakukan oleh Hasanuddin et al., 2022 di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu, sedangkan penelitian yang

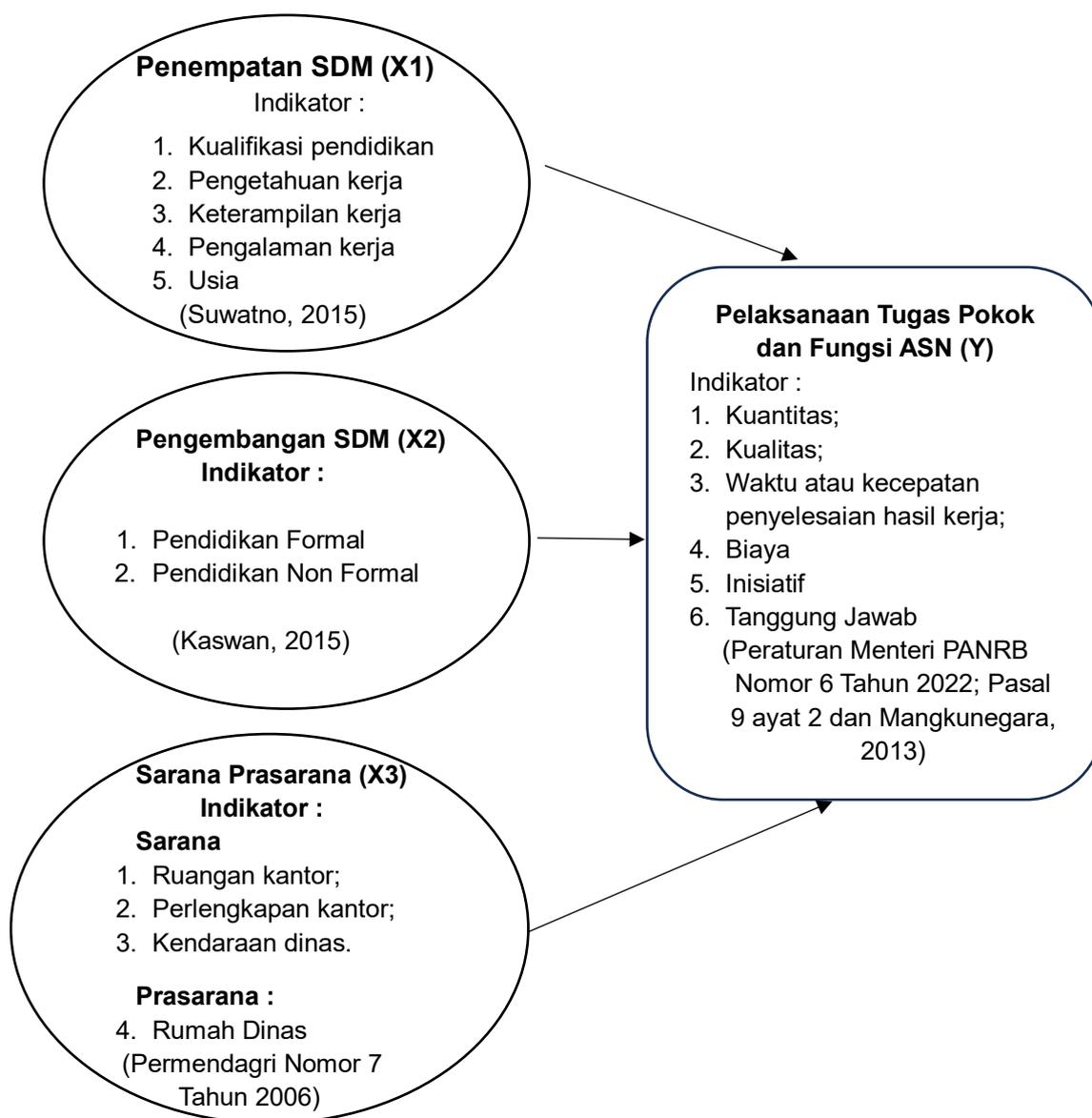
akan dilakukan bertempat di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar. Sampel penelitian yang dilakukan oleh Ponto et al., 2022 adalah karyawan PT. Batavia Prosperindo Finance Manado, sedangkan sampel penelitian yang akan digunakan adalah ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar. Serta perbedaan lainnya terletak pada tahun penelitian, dimana peneliti melakukan penelitian pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2023. Selain itu, indikator yang digunakan pada variabel pelaksanaan Tupoksi ASN didasarkan pada Peraturan Menteri PANRB nomor 6 Tahun 2022; Pasal 9 ayat 2 dan pendapat Mangkunegara, 2013.

### **C. Kerangka Pikir**

Pelaksanaan tupoksi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar merujuk pada Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 127 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas

Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

*Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Resource Based Theory* dan *middle theory* yang digunakan adalah *Human Capital Development* yang dapat dijelaskan dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Pikir**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis adalah sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Penempatan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar yang beralamat di Jalan S. Siswomiharjo Nomor 9, Kelurahan Benteng, Kecamatan Benteng, Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu pada bulan Februari sampai dengan bulan April 2024.

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi Penelitian**

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari sekelompok obyek ataupun subyek yang dijadikan sumber data penelitian. (Sugiyono, 2013) memberi pengertian bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh pegawai yang telah berstatus Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 55 orang yang akan memberikan data dan keterangan tentang penempatan SDM, ketersediaan sarana dan prasarana serta pengembangan SDM dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.

### **2. Sampel Penelitian**

Sugiyono (2013), sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dan untuk teknik dalam penentuan sampel peneliti menggunakan teknik sampling jenuh.

Menurut sugiyono (2013) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian berjumlah 55 responden (berdasarkan total seluruh Aparatur Sipil Negara) di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

Menurut Kerlinger dan Lee (2020), sebaliknya peneliti mendapatkan minimal sampel untuk memperkecil resiko sampel tidak representatif. Jumlah ini juga telah memenuhi batas minimum 30 sampel yang didasarkan pada pertimbangan untuk pengolahan statistik.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan bersifat kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka (*numeric*) dari hasil kuesioner.

##### **2. Sumber Data**

Sumber data, yaitu data primer yang bersumber dari hasil kuesioner dan data sekunder yang bersumber dari dokumen – dokumen, jurnal, buletin, majalah, internet dan informasi tertulis lainnya yang mempunyai kaitan langsung dengan masalah yang diteliti.

## E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian ini dilakukan dengan:

### 1. Observasi

Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan obyek yang amati. Observasi juga adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan. Pengumpulan data dengan observasi dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar yang berkaitan dengan pelaksanaan tupoksi Aparatur Sipil Negara.

### 2. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal (*personally administered questionnaires*) dengan cara mengedarkan kuesioner kepada responden yaitu 55 orang Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar. Data dikumpulkan dengan menggunakan

kuesioner (angket) tertutup, yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang penempatan dan pengembangan sumber daya manusia, sarana prasarana dalam usahanya untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi ASN guna meningkatkan kinerja ASN. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia. Untuk menguatkan hasil pengisian kuesioner, dilakukan wawancara dengan beberapa responden. Pertanyaan-pertanyaan dalam daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan lima variabel pilihan, setiap tingkatan diberi skor mulai dari tingkat yang rendah dengan skor 1 hingga tingkatan yang paling tinggi dengan skor 5.

### 3. Studi Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber dokumen yang terkait, laporan-laporan tertulis, referensi kepustakaan dan informasi yang terkait penelitian yang telah tersedia pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

## F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

### 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala likert
1	Penempatan SDM (X1)	Penempatan pegawai merujuk pada proses penugasan dan penempatan seseorang ke posisi atau jabatan tertentu dalam suatu organisasi atau instansi yang melibatkan pengaturan strategis dari individu sesuai dengan keahlian, keterampilan, dan pengalaman yang dimilikinya agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Kualifikasi Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja 5. Usia (Suwatno, 2015)	1-5
2	Pengembangan SDM (X2)	Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merujuk pada serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, serta kapasitas individu dalam suatu organisasi.	1. Pendidikan formal 2. Pendidikan non formal (Kaswan, 2015)	1-5
3	Sarana prasarana (X3)	Sarana prasarana merujuk pada segala fasilitas fisik dan non-fisik yang diperlukan untuk mendukung berbagai kegiatan	1. Ruangan kantor; 2. Perlengkapan kantor; 3. Rumah dinas;	1-5

		dan operasional pemerintahan dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan dengan efisien dan efektif.	4. Kendaraan dinas. (Permendagri Nomor 7 Tahun 2006)	
4	Pelaksanaan tupoksi ASN (Y)	Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah implementasi dari tanggung jawab dan peran yang melekat pada jabatan atau posisi yang diemban oleh seorang ASN dalam suatu organisasi pemerintahan yang melibatkan berbagai aktivitas, seperti perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program kerja, pengelolaan sumber daya, pemberian pelayanan kepada masyarakat, serta menjalankan peraturan dan kebijakan yang berlaku.	1. Kuantitas; 2. Kualitas; 3. Waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja; 4. Biaya 5. Inisiatif 6. Tanggung Jawab (Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022; Pasal 9 ayat 2 dan Mangkunegara, 2013)	1-5

## 2. Pengukuran variabel

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala *likert* yaitu membagi 5 jawaban responden yang dimulai berturut-turut :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

## **G. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1) Analisis deskriptif**

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2009) adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

### **2) Uji Instrumen Penelitian**

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yaitu:

#### **a) Uji validitas**

Menurut Sugiyono (2013) uji validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Kriteria pengujiannya dengan taraf signifikansi 5 % atau 0,05 yaitu jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid), dan jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka instrumen pertanyaan-

pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>0,60$  (Ghozali, 2011).

### **3). Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam program aplikasi SPSS dengan

taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah nilai probabilitas (sig) > 0,05, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghazali (2018), tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolinieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas dalam data.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Ghazali (2018) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya

heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

#### 4). Analisis Regresi Linear Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis dengan bantuan program SPSS dengan rumus :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

dengan :

Y = Pelaksanaan Tupoksi ASN

X<sub>1</sub> = Penempatan SDM

X<sub>2</sub> = Pengembangan SDM

X<sub>3</sub> = Sarana Prasarana

b<sub>0</sub> = Konstanta regresi

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, ... b<sub>4</sub> = Koefisien regresi (parameter) yang diestimasi

ε = Error term

#### B. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independent (penempatan SDM, pengembangan dan sarana prasarana ) terhadap variabel dependen (pelaksanaan tugas pokok dan fungsi ASN).

- a. Uji t (parsial) digunakan untuk menguji parameter koefisien regresi setiap peubah bebas secara parsial. Hal ini berarti bahwa uji t dapat mengetahui apakah peubah bebas secara individu mempunyai pengaruh yang berarti terhadap peubah respon. Pengujinya adalah:

$H_0 : b_i = 0$  (faktor  $X_i$  tidak mempengaruhi  $Y$ )

$H_1 : b_i \neq 0$  (faktor  $X_i$  mempengaruhi  $Y$ ), jika suatu faktor  $X$  mempunyai pengaruh terhadap  $Y$ , jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  atau nilai probabilitas hitung lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha=5\%$ ). Pengaruh disini berarti bahwa terjadi penolakan terhadap  $H_0$ . Sedangkan kebalikannya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil  $t_{tabel}$  atau nilai probabilitas hitung lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha=5\%$ ), maka menunjukkan faktor  $X$  tidak mempunyai pengaruh terhadap  $Y$ .

$t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $P \text{ value} < \alpha$  . Tolak  $H_0$

$t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $P \text{ value} > \alpha$  . Terima  $H_0$

- b. Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi ( $R_2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R_2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, jika nilai

mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang beralamat di Jalan S. Siswomiharjo No. 9, Kelurahan Benteng, Kecamatan Benteng, Kabupaten Kepulauan Selayar.

##### **1. Sejarah Singkat Instansi**

Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Untuk pelaksanaan tugasnya tertuang dalam Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 63 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.

Tugas pokok dan fungsi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga

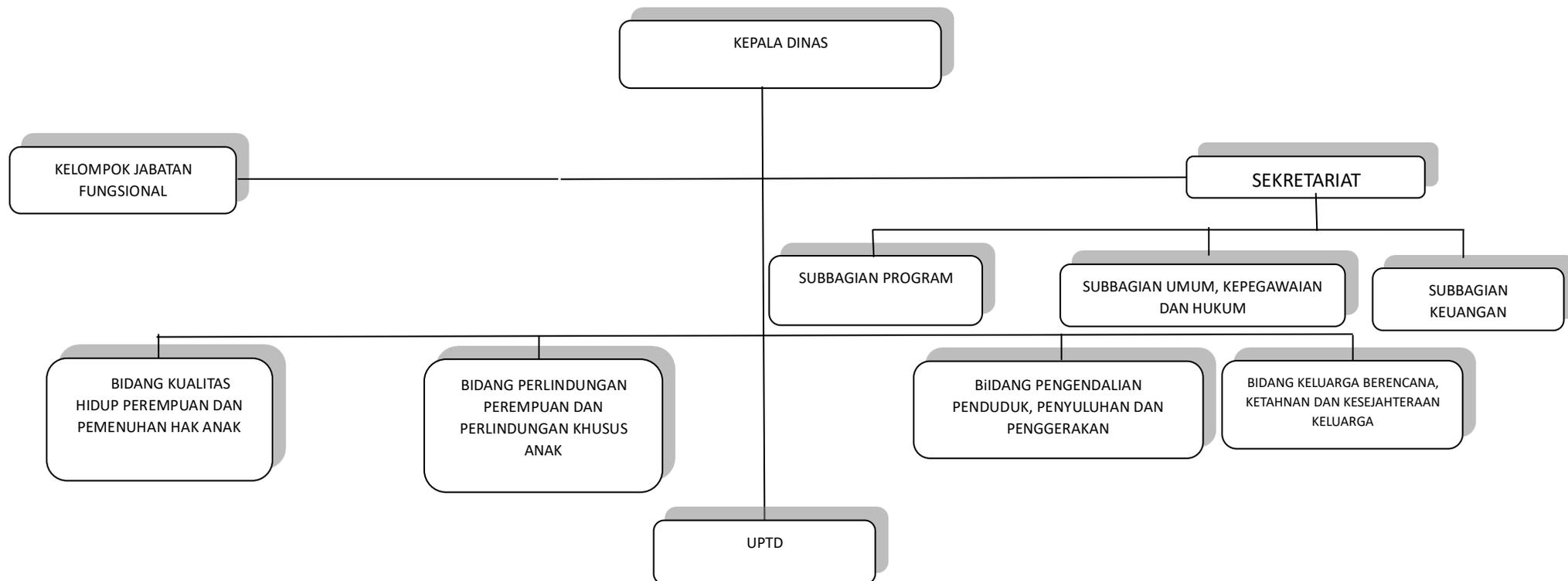
Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar adalah membantu Bupati dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan umum dan pembangunan di Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan operasional di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana;
- b. Pelaksanaan koordinasi kegiatan fungsional di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana;
- c. Pelaksanaan koordinasi terhadap kelancaran kegiatan instansi pemerintah, swasta, lembaga sosial dan organisasi masyarakat di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana;
- d. Pelaksanaan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, kesekretariatan, organisasi dan tata laksana kepegawaian, keuangan, kearsipan, perlengkapan dan kerumahtanggaan;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

## 2. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 63 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebagai berikut :

- I. Kepala Dinas
- II. Sekretariat, terdiri atas :
  1. Sub. Bagian Program
  2. Sub. Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum
  3. Sub. Bagian Keuangan.
- III. Bidang Peningkatan Kualitas Perempuan dan Pemenuhan Hak Anak
- IV. Bidang Perlindungan Perempuan dan Perlindungan Khusus Anak
- V. Bidang Pengendalian Penduduk, Penyuluhan dan Penggerakan
- VI. Bidang KB, Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga
- VII. UPTD
- VIII. Jabatan Fungsional



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar**

## B. Hasil Penelitian

### 1. Profil Responden

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 55 responden yang merupakan ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar yang didapat melalui kuesioner.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan dan Lama Bekerja**

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin (n = 55)		
	• Laki-laki	16	29,1
	• Perempuan	39	70,9
	Total	55	100
2.	Usia (n = 55)		
	• 21 – 30 Tahun	3	5,5
	• 31 – 40 Tahun	11	20,0
	• 41 – 50 Tahun	20	36,4
	• 51 – 60 Tahun	21	38,2
	Total	55	100
3.	Pendidikan		
	• S3	1	1,8
	• S2	2	3,6
	• S1	32	58,2
	• Diploma / Ahli Muda	2	3,6
	• SLTA / sederajat	18	32,8
	Total	55	100
4.	Lama Bekerja		
	• < 2 Tahun	2	3,6
	• 2 – 5 Tahun	22	40
	• 6 – 10 Tahun	17	30,9
	• 11 – 15 Tahun	6	10,9
	• > 15 Tahun	8	14,5
	Total	55	100

**Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2024**

Tabel 4.1 menjelaskan hasil pengelompokan tentang karakteristik responden, yaitu sebagai berikut :

1. Menurut Jenis Kelamin

Hasil olah data primer (kuesioner) diperoleh profil responden menurut jenis kelamin sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.2. Secara rinci berdasarkan penjelasan tabel 4.2, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29,1% dan perempuan sebanyak 70,9%. Komposisi ini menggambarkan bahwa jenis kelamin ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar yang menjadi tempat penelitian didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

Jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi daripada perempuan (Desanti & Ariusni, 2021). Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki perempuan seperti fisik kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis. Adanya perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki – laki lebih tinggi dari perempuan. Namun dalam keadaan tertentu terkadang produktivitas perempuan

lebih tinggi dibanding laki – laki, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran (Amron,2009).

## 2. Menurut Usia

Berdasarkan hasil olah data primer (kuesioner) diperoleh karakteristik responden menurut usia sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.3. Komposisi ini menggambarkan bahwa ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar yang menjadi tempat penelitian didominasi oleh kelompok usia yang berumur > 40 tahun, sehingga hal ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang bersangkutan. Usia responden yang terbanyak pada kategori 40 - 49 tahun dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa kelompok usia ini memiliki pengalaman kerja yang signifikan. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron,2009). Namun umur yang produktif memiliki batas usia tertentu. Semakin bertambah umur semakin produktif karena dianggap memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dibanding yang masih muda. Dengan pengalaman yang matang, mereka memiliki pemahaman

yang lebih baik terkait tugas dan tanggung jawab mereka, yang dapat berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

### 3. Menurut Pendidikan

Berdasarkan hasil olah data primer (kuesioner) diperoleh karakteristik responden menurut pendidikan sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.3. Komposisi ini menggambarkan bahwa ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar yang menjadi tempat penelitian didominasi oleh ASN dengan pendidikan terakhir Strata 1. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk dapat memperoleh kinerja yang baik. Tingkat pendidikan yang dominan pada tingkat S1 sebanyak 58,2 persen menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Ini bisa diartikan bahwa ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung memiliki pemahaman yang mendalam terkait dengan bidang keahlian mereka yang dapat mendukung kinerja yang lebih baik. Menurut Notoatmodjo (2003), bahwa kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi akan memengaruhi kemampuan seseorang

dalam mencapai kinerja yang optimal karena tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam suatu sistem kerja.

#### 4. Menurut Lama Bekerja

Masa kerja menunjukkan waktu, pengalaman, tambahan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang selama bekerja disuatu instansi. Menurut Jusriadi (2017), bahwa masa kerja dapat dijadikan indikator untuk menjelaskan tingkat turnover karyawan, semakin lama orang bekerja maka akan semakin berpengalaman orang tersebut dalam pekerjaannya. Kaitannya dengan teori Kreitner dan Kinicki (2004), menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga merasa nyaman dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil olah data primer (kuesioner) diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.2. Komposisi ini menggambarkan bahwa masa kerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar yang menjadi tempat penelitian antara 2-

5 Tahun, sehingga masih memiliki masa kerja yang relatif lama untuk menambah pengetahuan dan pengalaman untuk meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai Aparatur Sipil Negara.

## **2. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis Statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran persepsi responden terhadap pertanyaan yang diberikan dalam instrumen penelitian tentang variabel-variabel yang diteliti. Sumber data yang digunakan dari penelitian ini adalah penarikan data primer pada seluruh variabel bebas dan terikat dengan menggunakan kuesioner.

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan. Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr, (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian**

No	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 – 1,79	Jelek/Tidak Penting
2	1,80 – 2,59	Kurang
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Bagus/penting
5	4,20 – 5,00	Sangat bagus/sangat penting

Sumber : *Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)*

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh tiga faktor utama, yaitu penempatan SDM, pengembangan SDM dan sarana prasarana terhadap pelaksanaan tupoksi ASN. Dengan merinci karakteristik jawaban responden, diperoleh informasi mendalam tentang interaksi variabel-variabel tersebut. Uraian dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut :

### **1. Penempatan Sumber Daya Manusia (X1)**

Penempatan SDM yang dimaksud adalah penempatan pegawai yang merujuk pada proses penugasan dan penempatan seseorang ke posisi atau jabatan tertentu dalam suatu organisasi atau instansi yang melibatkan pengaturan strategis dari individu sesuai dengan keahlian, keterampilan, dan pengalaman yang dimilikinya agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Penempatan pegawai yang dilakukan pada ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian

Penduduk dan Keluarga Berencana yang menjadi tempat penelitian dapat tercermin dari kualifikasi pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja dan usia. Pernyataan responden terhadap variabel penempatan SDM berdasarkan jawaban dari 55 responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Frekuensi/Persentase Indikator Penempatan SDM**

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean	Indikator
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	0	0,0	3	5	1	1,8	37	67,3	14	25,5	4,13	Penting
X1.2	0	0,0	2	3,6	3	5,5	40	72,7	10	18,2	4,05	Penting
X1.3	3	5,5	1	1,8	2	3,6	40	72,7	9	16,4	3,93	Penting
<b>Kualifikasi Pendidikan (X1.1)</b>											<b>4,03</b>	<b>Penting</b>
X1.4	0	0,0	0	0,0	2	3,6	42	76,4	11	20,0	4,16	Penting
X1.5	0	0,0	0	0,0	2	3,6	38	69,1	15	27,3	4,24	Sangat Penting
<b>Pengetahuan Kerja</b>											<b>4,2</b>	<b>Sangat Penting</b>
X1.6	3	5,5	0	0,0	1	1,8	41	74,5	10	18,2	4,00	Penting
X1.7	0	0,0	0	0,0	1	1,8	36	65,5	18	32,7	4,31	Sangat Penting
<b>Keterampilan Kerja</b>											<b>4,15</b>	<b>Penting</b>
X1.8	0	0,0	0	0,0	1	1,8	43	78,2	11	20,0	4,18	Penting
X1.9	0	0,0	0	0,0	1	1,8	39	70,9	15	27,3	4,25	Sangat Penting
<b>Pengalaman Kerja</b>											<b>4,21</b>	<b>Sangat Penting</b>
X1.10	0	0,0	1	1,8	7	12,7	30	54,5	17	30,9	4,15	Penting
X1.11	0	0,0	1	1,8	5	9,1	34	61,8	15	27,3	4,15	Penting
<b>Usia</b>											<b>4,15</b>	<b>Penting</b>
<b>Mean Variabel Penempatan SDM</b>											<b>4,14</b>	<b>Penting</b>

Sumber : *Data Primer diolah, (2024)*

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa persepsi terhadap variabel penempatan SDM dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar

4,14. Artinya bahwa, responden cenderung memberikan penilaian positif dan menganggap memahami penempatan SDM di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel penempatan SDM adalah indikator pengetahuan kerja dan indikator pengalaman kerja yang masing-masing indikator terdiri atas 2 (dua) item pertanyaan dengan nilai rerata sebesar 4,21. Selanjutnya indikator keterampilan kerja dan usia yang masing-masing indikator memiliki 2 (dua) item pertanyaan dengan nilai rerata 4,15. Selanjutnya indikator yang memiliki nilai rerata terendah dari variabel penempatan SDM adalah indikator kualifikasi pendidikan yang terdiri atas 3 (tiga) item pertanyaan dengan nilai rerata sebesar 4,03.

Nilai mean sebesar 4,14 menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian yang bagus terhadap penempatan SDM di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar. Ini menandakan bahwa instansi tersebut sudah memiliki sistem penempatan SDM yang efektif, efisien dan sesuai dengan kebutuhan instansi dan individu. Penilaian yang baik terhadap

penempatan SDM dapat berkontribusi positif terhadap pelaksanaan tupoksi ASN di instansi tersebut.

## 2. Variabel Pengembangan SDM (X2)

Variabel Pengembangan SDM (X2) diukur dengan 2 (dua) indikator yakni pendidikan formal dan pendidikan non formal. Kedua indikator kemudian dikembangkan menjadi masing-masing 3 (tiga) item pernyataan. Persepsi responden tentang pengembangan SDM dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut:

**Tabel 4.4**  
**Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Pengembangan SDM**

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean	Kategori
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	0	0,0	1	1,8	3	5,5	34	61,8	17	30,9	4,22	Sangat Penting
X2.2	0	0,0	1	1,8	4	7,3	35	63,6	15	27,3	4,16	Penting
X2.3	0	0,0	0	0,0	2	3,6	42	76,4	11	20,0	4,16	Penting
<b>Pendidikan Formal</b>											<b>4,18</b>	<b>Penting</b>
X2.4	0	0,0	0	0,0	2	3,6	38	69,1	15	27,3	4,24	Sangat Penting
X2.5	1	1,8	0	0,0	1	1,8	39	70,9	14	25,5	4,18	Penting
X2.6	2	3,6	0	0,0	0	0,0	39	70,9	14	25,5	4,15	Penting
<b>Pendidikan Non Formal</b>											<b>4,19</b>	<b>Penting</b>
<b>Mean Variabel Pengembangan SDM</b>											<b>4,18</b>	<b>Penting</b>

Sumber : *Data Primer diolah, (2024)*

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa persepsi terhadap variabel pengembangan SDM dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. Hal ini berarti para responden memahami pengembangan SDM yang dimaksudkan dalam penelitian ini.

Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel pengembangan SDM adalah pendidikan non formal dimana indikator ini terdiri atas 3 (tiga) item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,19. Selanjutnya indikator pendidikan formal dimana indikator ini terdiri atas 3 (tiga) item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,18.

Nilai mean 4,18 mencerminkan persepsi positif ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar terhadap proses pengembangan SDM di instansi tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa mereka melihat upaya pengembangan SDM yang dilakukan oleh instansi tersebut sudah efektif, relevan dan bermanfaat.

Pengembangan SDM yang efektif dan relevan dapat memberikan dampak positif pada pelaksanaan tupoksi ASN. Melalui program pengembangan SDM yang terarah, ASN dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, dengan meningkatnya keterampilan dan pengetahuan ASN melalui pengembangan SDM, ASN dapat bekerja lebih efisien dan produktif dalam melaksanakan tugas mereka. Mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, akurat dan

efektif yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas keseluruhan dari instansi tempat mereka bekerja.

### 3. Variabel Sarana Prasarana (X3)

Variabel sarana prasarana (X3) diukur dengan 2 indikator yakni sarana dan prasarana. Kedua indikator kemudian dikembangkan menjadi 5 (lima) item pernyataan untuk indikator sarana dan 2 (dua) item pernyataan untuk indikator prasarana. Persepsi responden terhadap variabel sarana prasarana dapat dilihat pada Tabel 4.5.

**Tabel 4.5**  
**Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Sarana Prasarana**

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean	Kategori
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	0	0,0	2	3,6	3	5,5	42	76,4	8	14,5	4,02	Penting
X3.2	0	0,0	2	3,6	3	5,5	37	67,3	13	23,6	4,11	Penting
X3.3	0	0,0	1	1,8	4	7,3	40	72,7	10	18,2	4,07	Penting
X3.4	0	0,0	2	3,6	7	12,7	37	67,3	9	16,4	3,96	Penting
X3.5	0	0,0	0	0,0	5	9,1	42	76,4	8	14,5	4,05	Penting
<b>Sarana</b>											<b>4,04</b>	<b>Penting</b>
X3.6	0	0,0	2	3,6	5	9,1	40	72,7	8	14,5	3,98	Penting
X3.7	0	0,0	2	3,6	3	5,5	42	76,4	9	16,4	4,04	Penting
<b>Prasarana</b>											<b>4,01</b>	<b>Penting</b>
<b>Mean Variabel Sarana Prasarana</b>											<b>4,03</b>	<b>Penting</b>

Sumber : *Data Primer diolah, (2024)*

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa persepsi terhadap variabel sarana prasarana dapat diartikan bahwa responden memberi nilai penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,03. Hal ini berarti bahwa para responden memahami sarana

prasarana yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel sarana prasarana adalah indikator sarana, dimana indikator ini memiliki 5 (lima) item pertanyaan dengan nilai rerata sebesar 4,04. Kemudian indikator prasarana, di mana indikator ini terdiri atas 2 (dua) pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,01.

Nilai mean sebesar 4,03 secara keseluruhan responden memberikan penilaian positif terhadap ketersediaan dan kualitas sarana prasarana di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar. Ini dapat mencakup fasilitas fisik seperti gedung kantor, ruang rapat, peralatan teknologi informasi, dan fasilitas penunjang lainnya yang digunakan untuk melaksanakan tugas dan fungsi ASN secara lebih efektif dan efisien.

#### **4. Variabel Pelaksanaan Tupoksi ASN (Y).**

Variabel pelaksanaan tupoksi ASN (Y) diukur dengan 6 (enam) indikator yakni kuantitas, kualitas, waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja, biaya, inisiatif dan tanggung jawab. Keenam indikator dikembangkan menjadi masing-masing 2 (dua) item pernyataan. Persepsi responden tentang pelaksanaan tupoksi ASN dapat dilihat pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
**Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Pelaksanaan Tupoksi ASN**

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean	Kategori
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	0	0,0	0	0,0	9	16,4	33	60,0	13	23,6	4,07	Penting
Y2	0	0,0	0	0,0	8	14,5	34	61,8	13	23,6	4,09	Penting
<b>Kuantitas</b>											<b>4,08</b>	<b>Penting</b>
Y3	0	0,0	1	1,8	2	3,6	37	67,3	15	27,3	4,20	Sangat Penting
Y4	0	0,0	1	1,8	4	7,3	34	61,8	16	29,1	4,18	Penting
<b>Kualitas</b>											<b>4,19</b>	<b>Penting</b>
Y5	0	0,0	0	0,0	3	5,5	35	63,6	17	30,9	4,25	Sangat Penting
Y6	0	0,0	0	0,0	2	3,6	41	74,5	12	21,8	4,18	Penting
<b>Waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja</b>											<b>4,22</b>	<b>Sangat Penting</b>
Y7	0	0,0	0	0,0	4	7,3	37	67,3	14	25,5	4,18	Penting
Y8	0	0,0	0	0,0	3	5,5	40	72,7	12	21,8	4,16	Penting
<b>Biaya</b>											<b>4,17</b>	<b>Penting</b>
Y9	1	1,8	0	0,0	5	9,1	36	65,5	13	23,6	4,09	Penting
Y10	1	1,8	0	0,0	5	9,1	34	61,8	15	27,3	4,13	Penting
<b>Inisiatif</b>											<b>4,11</b>	<b>Penting</b>
Y11	0	0,0	0	0,0	1	1,8	36	65,5	18	32,7	4,31	Sangat Penting
Y12	0	0,0	0	0,0	2	3,6	34	61,8	19	34,5	4,31	Sangat Penting
<b>Tanggung Jawab</b>											<b>4,31</b>	<b>Sangat Penting</b>
<b>Mean Variabel Pelaksanaan Tupoksi ASN</b>											<b>4,18</b>	<b>Penting</b>

Sumber : Data Primer diolah, (2024)

Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel pelaksanaan tupoksi ASN dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/ penting. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar sebesar 4,18, artinya para responden memahami pelaksanaan tupoksi sebagai Aparatur Sipil Negara. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel pelaksanaan tupoksi ASN adalah indikator tanggung jawab

dengan nilai rerata sebesar 4,31. Selanjutnya indikator waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja dengan nilai rerata sebesar 4,22. Selanjutnya indikator kualitas dengan nilai rerata 4,19, indikator biaya dengan nilai rerata 4,17 dan indikator inisiatif dengan rerata 4,11.

Nilai mean yang tinggi yaitu 4,18 secara keseluruhan menggambarkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap pelaksanaan tupoksi ASN. Hal ini mencerminkan persepsi positif ASN terhadap pelaksanaan tupoksi mereka. Mayoritas responden cenderung merasa bahwa pelaksanaan tupoksi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Perempuan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dianggap baik dan memenuhi ekspektasi. Tingginya nilai mean dapat menunjukkan bahwa pelaksanaan tupoksi mereka memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian indikator kinerja utama dalam suatu organisasi. Hal ini mencerminkan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi.

### **3. Uji Instrumen Penelitian**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian.

Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti.

Validitas instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks *product moment pearson correlation* pada taraf signifikan 0,05 / 5%. Jika signifikansi hasil korelasi kurang dari 0,05 (5%) maka dianggap valid, sedangkan jika signifikansi hasil korelasi kurang dari 0,05 (5%) maka dianggap tidak valid. Dalam *degree of freedom* (df) = jumlah sampel (n) – 2. Dalam penelitian ini df dihitung  $55 - 2$  (df = 53) dengan alpha 0,05 yang di mana menghasilkan  $R_{\text{tabel}}$  sebesar 0,265. Unsur pernyataan dianggap sah atau valid apabila nilai  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai r bernilai positif. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Indikator	Validitas			Ket
			R <sub>hitung</sub>	Sig	R <sub>tabel</sub>	
1	Penempatan SDM	X1.1	0,655	0,000	0,265	Valid
		X1.2	0,704	0,000	0,265	Valid
		X1.3	0,594	0,000	0,265	Valid
		X1.4	0,513	0,000	0,265	Valid
		X1.5	0,381	0,000	0,265	Valid
		X1.6	0,486	0,000	0,265	Valid
		X1.7	0,626	0,000	0,265	Valid
		X1.8	0,279	0,000	0,265	Valid
		X1.9	0,596	0,000	0,265	Valid
		X1.10	0,696	0,000	0,265	Valid
		X1.11	0,682	0,000	0,265	Valid
2.	Pengembangan SDM	X2.1	0,765	0,000	0,265	Valid
		X2.2	0,699	0,000	0,265	Valid
		X2.3	0,592	0,000	0,265	Valid
		X2.4	0,725	0,000	0,265	Valid
		X2.5	0,830	0,000	0,265	Valid
		X2.6	0,724	0,000	0,265	Valid
3.	Sarana Prasarana	X3.1	0,598	0,000	0,265	Valid
		X3.2	0,688	0,000	0,265	Valid
		X3.3	0,749	0,000	0,265	Valid
		X3.4	0,718	0,000	0,265	Valid
		X3.5	0,667	0,000	0,265	Valid
		X3.6	0,584	0,000	0,265	Valid
		X3.7	0,668	0,000	0,265	Valid
4	Pelaksanaan Tupoksi ASN	Y.1	0,791	0,000	0,265	Valid
		Y.2	0,701	0,000	0,265	Valid
		Y.3	0,715	0,000	0,265	Valid
		Y.4	0,686	0,000	0,265	Valid
		Y.5	0,843	0,000	0,265	Valid
		Y.6	0,780	0,000	0,265	Valid
		Y.7	0,816	0,000	0,265	Valid
		Y.8	0,728	0,000	0,265	Valid
		Y.9	0,735	0,000	0,265	Valid
		Y.10	0,765	0,000	0,265	Valid
		Y.11	0,809	0,000	0,265	Valid
		Y.12	0,826	0,000	0,265	Valid

Sumber : *Output SPSS, (2024)*

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan pada variabel penempatan SDM,

pengembangan SDM, sarana prasarana dan pelaksanaan tupoksi ASN dinyatakan valid, dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai  $r$  bernilai positif, sehingga indikator pada setiap variabel di dalam penelitian ini dapat dipergunakan.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur sejauh mana suatu instrument pengukuran konsisten dan stabil ketika mengukur konsep atau variabel yang sama pada waktu yang berbeda atau dalam situasi yang berbeda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,600 atau lebih dan dikatakan tidak reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha kurang dari 0,600.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standard	Keterangan
1.	Penempatan SDM (X1)	0,783	0,600	Reliabel
2.	Pengembangan SDM (X2)	0,814	0,600	Reliabel
3.	Sarana Prasarana (X3)	0,789	0,600	Reliabel
4.	Pelaksanaan Tupoksi ASN (Y)	0,932	0,600	Reliabel

Sumber : *Output SPSS, (2024)*

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,600$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item atau instrument dalam

penelitian ini dapat dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

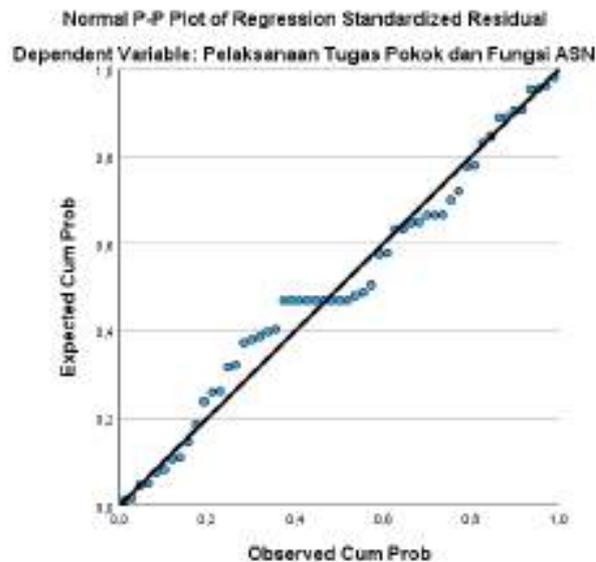
Uji asumsi klasik merupakan serangkaian uji statistik yang dilakukan untuk memverifikasi apakah regresi linier yang diperkirakan memenuhi asumsi-asumsi klasik (Wahyudin, 2015). Asumsi-asumsi ini melibatkan karakteristik distribusi normalitas, homoskedastisitas, tidak adanya multikolinearitas, dan tidak adanya autokorelasi. Berikut hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini :

##### **A. Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik P-Plot. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dapat melihat histogram dan residualnya, adapun dasar pengambilan keputusannya antara lain:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak

menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.2**

**Uji Normal *Probability Plot***

Sumber : *Output SPSS, (2024)*

Gambar 4.2 memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Sminorv* dalam aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah nilai probabilitas (sig) > 0,05,

maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,54865344	
Most Extreme Differences	Absolute	,105	
	Positive	,076	
	Negative	-,105	
Test Statistic		,105	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,193	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	,124	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,115
		Upper Bound	,132

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

**Sumber : Output SPSS, (2024)**

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai probabilitas (sig) > 0,05 yaitu sebesar 0,193, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## **B. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghazali (2018), tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang

baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen.

Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolonieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data.

**Tabel 4.10**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	,304	5,883		,044	,985		
	Penempatan SDM	,612	,153	,446	4,008	<,001	,693	1,443
	Pengembangan SDM	,844	,216	,418	3,899	<,001	,755	1,325
	Sarana Prasarana	,029	,190	,015	,150	,881	,868	1,152

a. Dependent Variable: Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi ASN

**Sumber : Output SPSS, (2024)**

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

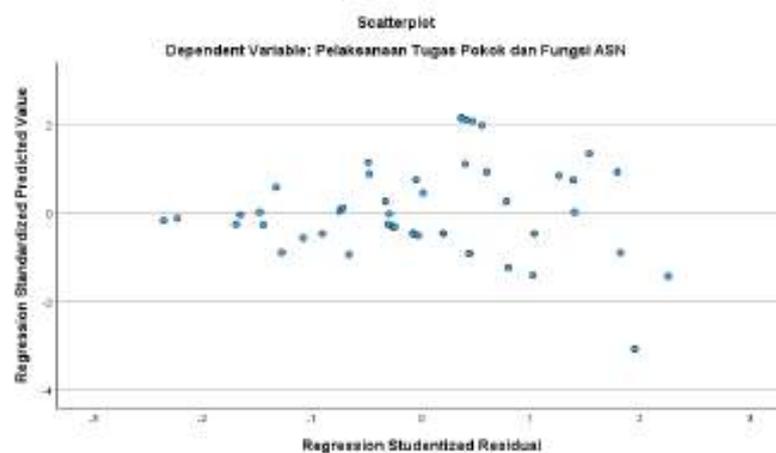
### C. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabilitas dari kesalahan (residuals) dalam suatu model regresi tidak konstan, yang disebut dengan heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat menyebabkan masalah dalam estimasi koefisien dan pengujian hipotesis statistik yang dilakukan di dalam model regresi. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya.

Heterokedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linier, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homoskedastisitas. Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *Scatter Plot*. Cara pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika grafik *scatter plot* yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas;
- b) Jika grafik *scatter plot* yang ada tidak membentuk pola-pola tertentu atau acak maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas;

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



**Gambar 4.3**

**Grafik Scatter plot**

**Sumber : Output SPSS, (2024)**

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y. Grafik gambar *scatter plot* tidak membentuk suatu pola atau didistribusi secara acak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independennya.

## **5. Analisis Regresi**

### **1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Tujuan dari analisis regresi linear berganda adalah untuk menentukan apakah variabel-variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2015).

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya. Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji

secara parsial. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $P \text{ value} < \alpha$  . Tolak H<sub>0</sub>

$t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $P \text{ value} > \alpha$  . Terima H<sub>0</sub>

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi linier berganda, dari hasil olahan komputer sub program SPSS V.29 for Windows. Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai konstanta 0,304 dan nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel dapat dilihat pada kolom B. Koefisien regresi Penempatan SDM sebesar 0,612, koefisien regresi pengembangan SDM sebesar 0,844, dan koefisien regresi Sarana Prasarana sebesar 0,029. Sehingga, diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,304 + 0,612 X1 + 0,844 X2 + 0,029 X3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Pelaksanaan Tupoksi ASN

X1 : Penempatan SDM

- X2 : Pengembangan SDM  
X3 : Sarana Prasarana  
 $\varepsilon$  : Standar error

Persamaan model regresi mempresentasikan kekuatan, pengaruh dan arah hubungan setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Purnomo, 2016). Pada saat nilai koefisien regresi variabel independen bernilai positif, maka pengaruh variabel independen tersebut searah dengan variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai koefisien regresi variabel independen bernilai negatif maka pengaruh variabel independen tersebut berbalik dengan variabel dependen. Penjelasan nilai regresi linear berganda dijelaskan sebagai berikut :

a.  $\beta_1 = 0,612$

Koefisien regresi variabel Penempatan SDM sebesar 0,612, artinya pada saat terjadi kenaikan nilai sebesar 1 satuan pada Penempatan SDM, maka Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi ASN akan naik sebesar 0,612, beranggapan bahwa nilai variabel independen lain tidak mengalami perubahan.

b.  $\beta_2 = 0,844$

Koefisien regresi variabel Pengembangan SDM sebesar 0,844, artinya pada saat terjadi kenaikan nilai sebesar 1

satuan pada Pengembangan SDM, maka nilai Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi ASN akan naik sebesar 0,844, beranggapan bahwa nilai variabel independen lain tidak mengalami perubahan.

c.  $\beta_3 = 0,029$

Koefisien regresi variabel sarana prasarana sebesar 0,029, artinya pada saat terjadi kenaikan nilai sebesar 1 satuan pada sarana prasarana, maka nilai pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi ASN akan naik sebesar 0,029, beranggapan bahwa nilai variabel independen lain tidak mengalami perubahan.

## **2. Uji Hipotesis**

Uji t merupakan uji statistik yang digunakan untuk menilai signifikansi individu dari suatu koefisien regresi dalam model statistik. Dalam konteks analisis regresi, uji t sering digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11

## Komponen Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				Keterangan
			B	Beta	t	Sig	
H1	Penempatan	Pelaksanaan Tupoksi ASN	0,612	0,446	4,009	0,000	Signifikan
H2	Pengembangan SDM	Pelaksanaan Tupoksi ASN	0,844	0,416	3,899	0,000	Signifikan
H3	Sarana Prasarana	Pelaksanaan Tupoksi ASN	0,029	0,015	0,150	0,881	Tidak Signifikan
R = 0,750							
R Square = 0,562							
Adjusted R Square = 0,537							
t tabel = 1,675							

Sumber : *Output SPSS, (2024)*

Berdasarkan tabel 4.11 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Berdasarkan hasil analisis data melalui uji t yang ditampilkan pada tabel 4.11, menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk pengaruh variabel Penempatan SDM terhadap Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi ASN adalah sebesar 4,009 lebih besar dari pada t tabel 1,675 ( $4,009 > 1,675$ ), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai *unstandardized coefficients* 0,612, sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kepulauan

Selayar, maka hipotesis penelitian diterima.

- b) Berdasarkan hasil analisis data melalui uji t yang ditampilkan pada tabel 4.11, menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk pengaruh variabel pengembangan SDM terhadap Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi ASN adalah sebesar 3,899 lebih besar dari pada t tabel 1,675 ( $3,899 > 1,675$ ), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai *unstandardized coefficients* 0,844, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kepulauan Selayar, maka hipotesis penelitian diterima.
- c) Berdasarkan hasil analisis data melalui uji t yang ditampilkan pada tabel 4.11, menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk pengaruh variabel sarana prasarana terhadap Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi ASN adalah sebesar 0,150 lebih kecil dari pada t tabel 1,675 ( $0,150 < 1,675$ ), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,881 yang lebih besar dari 0,05 dan nilai *unstandardized coefficients* 0,029, sehingga dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak,

Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kepulauan Selayar, maka hipotesis penelitian ditolak.

- d) *Adjusted R Square* menghasilkan nilai sebesar 0,537, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 53,7% dan sisanya sebesar 46,3% merupakan keterbatasan instrument penelitian dalam mengungkap fakta atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian.

### **C. Pembahasan**

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut :

#### **1. Pengaruh Penempatan SDM terhadap Pelaksanaan Tupoksi ASN**

Hasil pengujian variabel penempatan SDM terhadap pelaksanaan Tupoksi ASN diperoleh nilai koefisien sebesar 0,612 dengan *p-value* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan penempatan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan tupoksi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini berarti

bahwa penempatan SDM yang tepat dapat meningkatkan pelaksanaan tupoksi ASN dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam tentang pekerjaan mereka. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan mereka untuk menjelaskan dan memahami tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka dengan baik. Selain itu, mayoritas ASN memiliki pengalaman kerja yang cukup. Ini dapat terlihat dari cara mereka menyelesaikan tugas-tugas atau mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan sehari-hari. Berikut penjelasan dari hasil penelitian terhadap setiap indikator :

**a) Kualifikasi Pendidikan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan bukanlah faktor utama yang mempengaruhi pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kepulauan Selayar. Meskipun kualifikasi pendidikan diperlukan sebagai dasar, terlihat bahwa dalam penelitian ini, fokus pada penempatan SDM lebih banyak diberikan pada faktor-faktor lain

yang lebih berkaitan dengan keahlian praktis dan pengalaman lapangan. Salah satu fakta yang terjadi di instansi tersebut, Kasubag Sub Bagian Program ditempati oleh ASN dengan kualifikasi pendidikan Sarjana Peternakan, tetapi memiliki pengalaman yang relevan pada instansi yang ditempatinya sebelum pindah ke Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.

**b) Pengetahuan Kerja**

Pengetahuan kerja dengan mean tertinggi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan tugas ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kepulauan Selayar. Ini menunjukkan bahwa pengetahuan praktis dan spesifik mengenai masalah-masalah yang dihadapi dalam bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk, dan keluarga berencana sangat penting dalam menentukan efektivitas pelaksanaan tugas.

**c) Keterampilan Kerja**

Keterampilan kerja juga memberikan kontribusi yang besar terhadap pelaksanaan tugas ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Keterampilan seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kolaborasi sangat diperlukan dalam menangani isu-isu sensitif dan kompleks yang menjadi fokus kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kepulauan Selayar. Salah satu fakta yang terjadi di lapangan, Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar adalah seorang mantan camat yang memiliki kemampuan komunikasi yang kuat, mampu berkolaborasi dengan semua kalangan dan mampu bekerja di dalam tim. Mereka terlatih dalam berinteraksi dengan beragam pihak, mulai dari masyarakat, lembaga pemerintah, hingga organisasi non-pemerintah. Hal ini sangat mendukung dalam pelaksanaan tupoksi dalam pencapaian kinerja organisasi.

**d) Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja, dengan frekuensi mean tertinggi, memiliki dampak yang signifikan terhadap pelaksanaan tugas ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman praktis dalam lapangan, terutama dalam konteks pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk, dan

keluarga berencana, membantu ASN untuk lebih efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Fakta di yang terjadi di instansi tersebut, penempatan tenaga penyuluhan yang telah memiliki pengalaman kerja di daerah pedesaan akan lebih dipertimbangkan untuk ditempatkan di posisi yang serupa.

**e) Usia**

Meskipun usia bukanlah faktor utama, ternyata kesesuaian usia dengan tugas yang dijalankan juga memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugas ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kepulauan Selayar. Ini menekankan pentingnya mempertimbangkan karakteristik individu secara holistik dalam proses penempatan SDM. Jika melihat karakteristik responden, maka ASN pada instansi tersebut berada pada rentang 51-60 tahun. Pada rentang ini, ASN sudah memiliki pengalaman kerja yang luas dalam berbagai bidang terkait.

Hasil statistik deskriptif variabel penempatan kerja menunjukkan bahwa indikator pengetahuan kerja dan pengalaman kerja memiliki nilai mean tertinggi dari variabel penempatan kerja. Temuan ini menekankan pentingnya memperhatikan pengetahuan dan pengalaman kerja dalam proses penempatan SDM. Dalam hal ini, penempatan yang

mempertimbangkan aspek-aspek pengetahuan kerja dan pengalaman kerja dapat membantu memastikan bahwa ASN ditempatkan pada peran yang sesuai dengan latar belakang pengetahuan dan pengalaman mereka.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya penempatan merupakan aspek yang penting karena merupakan suatu proses yang diperlukan sehingga diharapkan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan posisi yang didudukinya. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ponto (2022) yang menunjukkan bahwa penempatan SDM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penempatan yang memperhatikan pengetahuan dan pengalaman kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, meskipun perbedaan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor lain juga dapat berpengaruh dan perlu diperhatikan dalam konteks yang berbeda.

## **2. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Pelaksanaan Tupoksi ASN**

Hasil pengujian variabel pengembangan SDM terhadap pelaksanaan Tupoksi ASN diperoleh nilai koefisien sebesar 0,844 dengan *p-value* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan tupoksi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kepulauan Selayar, yang berarti bahwa pengembangan SDM melalui pendidikan formal dan Pendidikan non formal secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan pelaksanaan Tupoksi ASN.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat partisipasi ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar dalam program-program pendidikan non formal cukup tinggi, yang mengindikasikan bahwa ASN memiliki minat dan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan-pelatihan yang relevan dengan tupoksi mereka. Selain itu, mereka melakukan adopsi inovasi atau perubahan dalam praktik kerja yang diilhami oleh pengetahuan baru yang diperoleh melalui pendidikan non formal dapat menjadi indikator efektivitas dari program-program

tersebut. Misalnya, penggunaan metode atau alat baru dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sebelumnya sulit atau kurang efisien.

Sejauh ini belum ada program yang terstruktur dalam bentuk kebijakan ataupun peta jalan (*road map*) pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar. Walaupun demikian, instansi tetap berkomitmen untuk memastikan bahwa ASN mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Berbagai inisiatif dan program pelatihan sering kali diadakan untuk mendukung pengembangan profesional ASN. Melalui pendekatan ini, instansi berusaha untuk memastikan bahwa ASN dapat menjalankan tupoksi mereka dengan lebih efektif dan efisien, serta berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil statistik deskriptif variabel pengembangan SDM menunjukkan bahwa indikator pendidikan non formal memiliki nilai mean tertinggi dari variabel pengembangan SDM. Ini menunjukkan bahwa program-program pendidikan yang tidak formal, seperti pelatihan, kursus, atau workshop, memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kemampuan dan

keterampilan SDM. Pendidikan non formal dalam pengembangan SDM dapat dianggap sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan pelaksanaan tupoksi ASN serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintah secara keseluruhan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramesrianto, dkk (2020) yang menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa inisiatif pengembangan SDM, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan, secara signifikan dapat meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Hal ini menggarisbawahi pentingnya investasi dalam program pengembangan SDM untuk mencapai kinerja optimal karyawan. Namun, tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ponto, dkk (2022) yang menemukan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Pelaksanaan Tupoksi ASN**

Hasil pengujian variabel sarana prasarana terhadap pelaksanaan tupoksi ASN diperoleh koefisien 0,029 dengan *p-value* sebesar 0,881. Hal ini menunjukkan sarana prasarana

berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pelaksanaan tupoksi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kepulauan Selayar, yang berarti bahwa aspek sarana prasarana tidak menjadi faktor penentu dalam tingkat keberhasilan atau pelaksanaan tupoksi ASN.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi sarana prasarana belum optimal untuk mendukung pelaksanaan tupoksi ASN, akan tetapi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar tetap berupaya dengan sepenuh hati untuk melaksanakan tupoksinya.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa ruangan kantor yang tersedia hanya 8 (delapan) ruang kerja, di mana tidak ada sekat antara Kepala Bidang dengan staf. Selain itu, ketersediaan perlengkapan kantor masih belum optimal, hanya memiliki komputer atau laptop dalam jumlah yang terbatas untuk digunakan oleh staf. Hal ini dapat menyulitkan ASN dalam melaksanakan tugas-tugas yang membutuhkan penggunaan komputer, seperti pengolahan data atau pembuatan laporan perlengkapan kantor. Selain itu, kendaraan operasional berupa mobil dinas hanya tersedia 4 (empat) unit dan hanya 2 (dua) unit yang dalam kondisi baik dan dapat digunakan, sedangkan rumah

dinas belum tersedia untuk Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar. Meskipun menghadapi keterbatasan dalam sarana dan prasarana yang tersedia, ASN tetap berkomitmen dan melakukan upaya maksimal untuk menjalankan tugas-tugas pokok dan fungsi mereka demi mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Kondisi sarana prasarana yang belum optimal tidak secara langsung mempengaruhi kemampuan ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana untuk melaksanakan tupoksi mereka. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi, perlu untuk lebih menekankan pada faktor-faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap pelaksanaan tupoksi ASN, seperti kebijakan manajemen, sumber daya manusia, atau proses kerja yang efisien.

Hasil statistik deskriptif variabel sarana prasarana menunjukkan bahwa indikator sarana memiliki *mean* tertinggi dari variabel sarana prasarana, namun hal tersebut tidak secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan fungsi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak,

Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hal ini sejalan dengan Teori Dua Faktor *Herzberg* yang membedakan antara faktor motivator (faktor intrinsik) dan faktor *hygiene* (faktor ekstrinsik). Sarana prasarana termasuk dalam faktor *hygiene*, yang meskipun tidak selalu memotivasi karyawan jika ada, tetapi bisa sangat mengurangi kepuasan dan kinerja jika tidak ada atau tidak memadai. Penelitian yang menunjukkan pentingnya sarana prasarana mendukung gagasan bahwa faktor-faktor ini esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kinerja yang tinggi.

Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanuddin, dkk (2022) yang menemukan bahwa terjadi hubungan yang positif dan signifikan antara sarana prasarana dengan kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa fasilitas dan infrastruktur yang memadai memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya investasi dalam sarana dan prasarana untuk mendukung kinerja optimal pegawai.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

##### **1. Keterbatasan Objek**

Penelitian ini fokus pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar saja, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat secara langsung diterapkan pada objek yang berbeda.

##### **2. Keterbatasan Waktu**

Penelitian ini mungkin terbatas oleh jangka waktu tertentu yang mungkin tidak cukup untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang dampak jangka panjang dari penempatan, pengembangan SDM, dan sarana prasarana terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.

##### **3. Keterbatasan Variabel**

Meskipun penelitian mencakup beberapa variabel, masih mungkin ada faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan namun dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi ASN.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Penempatan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan tupoksi ASN. Penempatan SDM yang tepat secara strategis, yang mempertimbangkan pengalaman kerja dan pengetahuan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan pelaksanaan tupoksi ASN.
2. Pengembangan SDM melalui pendidikan formal dan non formal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan tupoksi ASN. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan SDM dapat dianggap sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan pelaksanaan tupoksi ASN.
3. Sarana prasarana berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap pelaksanaan tupoksi ASN. Hal ini mengindikasikan bahwa ketersediaan sarana prasarana memiliki pengaruh, namun pengaruhnya kecil terhadap pelaksanaan tupoksi ASN. Artinya, meskipun sarana prasarana pengaruhnya kecil terhadap pelaksanaan tupoksi ASN, tetapi tetap harus dilakukan perbaikan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan dan untuk meningkatkan pelaksanaan tupoksi ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar, maka berikut ini dibuat beberapa saran :

1. Dalam upaya meningkatkan pelaksanaan tupoksi ASN disarankan perlunya mempertimbangkan perbaikan sarana prasarana, mengupayakan penambahan ruang kerja yang memadai untuk setiap bidang, mengalokasikan anggaran untuk penambahan komputer atau laptop agar setiap staf dapat memiliki akses yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas yang memerlukan teknologi serta melakukan pemeliharaan rutin terhadap kendaraan operasional untuk memastikan semua unit dalam kondisi baik dan siap digunakan.
2. Instansi perlu memperhatikan optimalisasi penempatan SDM berdasarkan pengetahuan dan pengalaman kerja, penguatan keterampilan kerja, penyesuaian usia dan penugasan serta mempertimbangkan kualifikasi pendidikan. Sehingga diharapkan efektivitas pelaksanaan tupoksi ASN dapat terus ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja instansi dan kualitas pelayanan kepada Masyarakat dalam rangka

membantu pencapaian tujuan organisasi secara lebih efisien dan efektif.

3. Dalam upaya peningkatan pelaksanaan tupoksi ASN perlu memprioritaskan pelaksanaan pengembangan SDM melalui pendidikan non formal. Program-program pendidikan non formal seperti pelatihan, kursus, atau workshop dapat memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan ASN.
4. Untuk pengembangan penelitian, karena masih banyak aspek lain yang belum diungkap dalam penelitian ini maka dari itu disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah indikator yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds), *Manajemen Jilid I*, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo, 2010.
- Aldy Purnomo, Rochmat & Cahya Ambarwati, Puput. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Cetakan 1. Yogyakarta: Fadilatama
- Amron & Taufik (2009). *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Tenaga Kerja Pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makasar*. *Jurnal Sekolah Tinggi Ekonomi Nobel Indonesia* .
- Ardana, I komang, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu; Yogyakarta.
- Azliani, dkk. *The Effect of Employee Placement and Work Environment Through Work Spirit on ASN Performance at BAPPEDA Aceh Tamiang District*. *The International Journal of Business Management and Technology*, Volume 6 Issue 1, Januari–Februari2022 ISSN: 2581-3889
- Desanti. 2021. *Pengaruh Umur, Jenis Kelamin, Jam kerja, Status Pekerjaan dan Pendidikan terhadap Pendapatan Tenaga Kerja di Kota Padang*. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan*. E-ISSN : 2656-0356.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-6. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fitri, dkk. 2021. *The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance*. *The International Journal of Social Sciences World*. Vol. 3 No. 2, December 2021, pages: 90-97. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5153601>
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS"*Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanuddin, H., Singgarniari, E., Faisal, F., Ritonga, A., Nasution, I., Wasesa, S., & Rahayu, S. (2023). *Pengaruh Sarana Prasarana, Kualitas SDM dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2). <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i2.2407>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani, 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*. Vol. 1 No. 1, Februari 2013
- Irawansyah, 2023. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-III Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung, Lampung.
- Jusriadi, 2017. Pengembangan Intellectual Capital dalam mendukung Perilaku Kerja dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan. Program Pasca Sarjana. Universitas Airlangga.
- Jusriadi, Rahman, 2019., *Human Capital Development (Teori dan Aplikasi)*., Pekalongan : Penerbit NEM
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Kaswan dan Ade Sadikin, Akhyadi. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia : Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi, Cet-1, Bandung : Alfabeta.
- Kerlinger, FN and Lee, HB. 2020, *Foundation of Behavioural Research*, Fourth Edition, Harourt College Publisher, Orlando.
- Kreitner dan Kinicki. 2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Salemba Empa.
- Kumajas, Y.N. 2021. *The Effects of Human Resources Quality, Infrastructure, Leadership, and Communication on E-Government Implementation: A Case of Indonesia Local Government*. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 4, No 1, February 2021, Page: 597-612 e-ISSN: 2615-3076 (Online), p-ISSN: 2615-1715 (Print) [www.bircu-journal.com/index.php/birci](http://www.bircu-journal.com/index.php/birci)
- Larasati, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Deep Publish.
- Mulfhiani, (2021). Pengaruh Sarana Prasarana, Keterampilan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Program Pasca Sarjana. STIE Nobel Indonesia.

- Mulyasa, E. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: Rodya Karya.
- Niningsih, dkk (2021). Pengaruh Penempatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *ejurnal.ung.ac.id*, 4.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoadmojo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 127 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
- Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Ponto, G. M., Sambul, S., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Pengembangan SDM dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Manado. *Productivity*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/44493>
- Pramesrianto, A., Amin, S., & Ratnawati, Rts. (2019). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika "Tribun Jambi." *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i1.16661>
- Priansa .2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Saputra, H, dkk. 2020. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>

- Sartika, L.dkk. 2022. *The Effect of Competence, Job Placement and Job Satisfaction on Employee Performance at the Regional Office VII BKN. International Journal of Business, Management and Economics*. DOI:10.47747/ijbme.v3i3.752
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sri Endang R, Sri Mulyani dan Surety. (2010). *Modul Memahami Prinsip Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Suwarto, F. X., & Subyantoro, A. (2019). *The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance. International Journal of Computer Networks and Communications Security*, 7(7).
- Tahir, A., & Darman, D. (2023). *The effect of the human resources, discipline and infrastructure quality on employee performance. International Journal of Social Sciences*, 6(1), 19-30. <https://doi.org/10.21744/ijss.v6n1.2088>
- Tohardi Ahmad .2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Trikastrianto, Y. (2022). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. *Ebisma (Economics, Business, Management, & Accounting Journal)*, 2(2). <https://doi.org/10.61083/ebisma.v2i2.15>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas li a Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3).
- Widiastuti, N., & Taufiq, A. (2023). Pengaruh Penempatan Pegawai, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(2). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i2.727>
- Yuniarsih dan Suwatno, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabet

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH PENEMPATAN, PENGEMBANGAN SDM DAN SARANA PRASARANA TERHADAP PELAKSANAAN TUPOKSI ASN PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian  
Lampiran : Kuesioner Penelitian  
Kepada : Yth. Bapak/Ibu Pegawai ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kab. Kepulauan Selayar

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Penempatan, Pengembangan SDM dan Sarana Prasarana Terhadap Pelaksanaan Tupoksi ASN Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar”, Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan tesis. Oleh karena itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian. Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,  
ANDI IRMAYANI  
NIM 105021106422

## **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Angket ini terdiri dari dua bagian yaitu: (I) Identitas responden; (II) Penempatan; (III) Pengembangan SDM; (IV) Sarana prasarana dan (V) Pelaksanaan Tupoksi ASN .
2. Setiap butir pertanyaan serta alternatif jawaban dibaca teliti dan mohon dijawab tanpa ada yang terlewatkan.
3. Untuk bagian (II), (III), (IV) dan (V) daftar pernyataan diisi dengan cara memberikan tanda Check list (√) pada salah satu alternatif jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/ibu. Jika jawaban yang tersedia ada yang tidak sesuai dimohon untuk memilih yang paling mendekati sesuai dengan pendapat Bapak/ibu. Keterangan :
  - 5 = Sangat Setuju (SS)
  - 4 = Setuju (S)
  - 3 = Kurang Setuju (KS)
  - 2 = Tidak Setuju (TS)
  - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

## I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

3. Usia : . . . . . Tahun

4. Pendidikan Terakhir :

SMA/D1/D2/D3/S1/S2/S3

S1 di Fakultas . . . . ., Program Studi . . . . .

S2 di Fakultas . . . . ., Program Studi . . . . .

S3 di Fakultas . . . . ., Program Studi . . . . .

5. Lama bekerja di DP3AP2KB : . . . . . Tahun

6. Jabatan saat ini sebagai :

Bidang :

Bekerja di bidang tersebut sudah :

1. < 2 Tahun

2. 2-5 Tahun

3. 6-10 Tahun

4. 11-15 Tahun

5. > 15 Tahun

## A. VARIABEL PENEMPATAN

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualifikasi Pendidikan</b>						
1.	Kualifikasi pendidikan sudah sesuai dengan posisi dan jabatan yang diemban.					
2.	Penempatan kerja sudah sesuai dengan kemampuan ASN.					
3.	Penempatan kerja terhadap mutu kerja yang dicapai ASN lebih baik dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan					
<b>Pengetahuan Kerja</b>						
1.	Pengetahuan kerja yang relevan berkontribusi terhadap keberhasilan penempatan SDM dalam tugas-tugas ASN.					
2.	Penempatan SDM sesuai dengan pengetahuan kerja dapat meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tupoksi ASN.					
<b>Keterampilan Kerja</b>						
1.	Penempatan SDM sesuai dengan keterampilan kerja dapat meningkatkan efisiensi dalam melaksanakan tupoksi ASN.					
2.	Pengembangan keterampilan kerja diperlukan untuk mendukung					

	penempatan SDM dalam pelaksanaan tupoksi ASN.					
<b>Variabel Pengalaman Kerja</b>						
1.	Pengalaman kerja yang relevan dapat memperkuat penempatan SDM dalam melaksanakan tupoksi ASN.					
2.	Penempatan SDM berdasarkan pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan adaptasi dalam tugas ASN.					
<b>Usia</b>						
1.	Penempatan SDM dengan mempertimbangkan usia dapat meningkatkan keberlanjutan pelaksanaan tupoksi ASN.					
2.	Usia yang sejalan dengan tugas ASN berpotensi meningkatkan produktivitas dalam penempatan SDM.					

## B. PENGEMBANGAN SDM

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Pendidikan Formal</b>						
1.	Adanya kesempatan untuk melanjutkan pendidikan memberikan motivasi bagi ASN untuk meningkatkan kompetensi					

	dalam melaksanakan tupoksi ASN.					
2.	Adanya dukungan dari instansi terkait untuk melanjutkan pendidikan memberikan motivasi bagi ASN untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tupoksi ASN.					
3.	Kesempatan untuk melanjutkan pendidikan memperkaya pengetahuan dan keterampilan ASN, yang dapat diaplikasikan dalam tugas-tugas ASN.					
<b>Pendidikan Non Formal (pelatihan)</b>						
1.	Pelatihan berkala membantu ASN dalam mengikuti perkembangan terkini sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dalam melaksanakan tupoksi.					
2.	Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan ASN dapat meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tupoksi.					
3.	Ketersediaan pelatihan yang mencakup aspek teknis dan manajerial dapat memberikan dampak positif pada peningkatan kualitas pelayanan ASN.					

### C. SARANA PRASARANA

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Sarana</b>						
1.	Sarana yang ada (ruangan kantor, perlengkapan kantor dan rumah dinas) merupakan alat yang digunakan ASN untuk memudahkan dalam mencapai tujuan organisasi.					
2.	Ketersediaan ruangan kantor yang memadai memberikan suasana kerja yang kondusif dan mendukung pelaksanaan tupoksi ASN.					
3.	Pelaksanaan Tupoksi ASN telah didukung oleh sistem informasi yang baik secara internal dan untuk tugas pelayanan eksternal					
4.	Pengadaan sarana (ruangan kantor, perlengkapan kantor, rumah dinas) sudah sesuai kebutuhan dan ASN memahami penggunaan sarana yang ada serta melakukan pemeliharaan.					
5.	Pelaksanaan pelaporan penggunaan dan keadaan sarana (ruangan kantor, perlengkapan kantor, rumah dinas) yang digunakan oleh ASN.					

<b>Prasarana</b>						
1.	Prasarana (kendaraan dinas) telah tersedia dengan memadai dan dimanfaatkan dengan baik.					
2.	Ketersediaan kendaraan dinas dapat mempermudah mobilitas ASN dalam tugas dinas yang memerlukan perpindahan tempat sehingga mendukung pelaksanaan Tupoksi ASN.					

#### **D. PELAKSANAAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI ASN**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Kuantitas</b>						
1.	Pencapaian kuantitas kerja yang sesuai dengan target menjadi indikator keberhasilan pelaksanaan tupoksi ASN.					
2.	Kemampuan mencapai target kuantitas kerja adalah aspek penting yang memengaruhi kinerja ASN dalam melaksanakan tupoksi.					
<b>Kualitas</b>						
1.	Pelaksanaan tupoksi yang mencapai standar kualitas yang ditetapkan oleh peraturan menteri PAN RB nomor 6 tahun 2022,					

	pasal 9 ayat 2, adalah prioritas utama.					
2.	ASN diharapkan dapat memberikan kontribusi berkualitas sesuai dengan peraturan menteri PAN RB nomor 6 tahun 2022, pasal 9 ayat 2.					
<b>Waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja</b>						
1.	Kecepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan menunjukkan tingkat efisiensi pelaksanaan tupoksi ASN.					
2.	Pemenuhan target waktu sebagai indikator pelaksanaan tupoksi memberikan dampak positif terhadap pelayanan publik.					
<b>Biaya</b>						
1.	Pelaksanaan tupoksi yang dapat mencapai hasil maksimal dengan biaya yang efisien mencerminkan kinerja ASN yang optimal.					
2.	Pengelolaan biaya yang baik adalah bagian integral dari pelaksanaan tupoksi yang efektif dan efisien.					
<b>Inisiatif</b>						
1.	ASN memiliki inisiatif untuk mencari solusi permasalahan					

	yang muncul dalam pelaksanaan tupoksi.					
2.	Kemampuan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan adalah indikator positif dari pelaksanaan tupoksi ASN.					
<b>Tanggung Jawab</b>						
1.	Tanggung jawab ASN terlihat dalam pemenuhan tugas sesuai dengan peran dan fungsinya dalam tupoksi yang diemban.					
2.	ASN memiliki kesadaran dan komitmen penuh terhadap pekerjaannya, menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam pelaksanaan tupoksi.					

## Lampiran 2. Validasi Instrumen Penelitian



**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Lt. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Abdulrahman No. 259 Kota Makassar 90221

### SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. Ir. Ahmad, ST., M.M.
2. NIDN : 030499
3. Asal Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

.....  
.....

dari mahasiswa:

- Nama : Andi Irmayani  
Program Studi : Magister Manajemen  
NIM : 105021106422

(sudah siap/belum siap)\* dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. *Sesuai dan direvisi ke beberapa bagian dan bagian yang*
2. *terdapat ke penulisan 1 & 2*

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 2-1-2024

Validator,

*Dr. Ir. Ahmad, ST., M.M.*

\*) coret yang tidak perlu



**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Lt. 7 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221

**SURAT KETERANGAN VALIDASI**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : *Dr. Muhammad Ikram Idrus, MS.*
2. NIDN : *0026125901*
3. Asal Program Studi : *Manajemen*

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul: *Pengaruh Rancangan, Pengembangan SDM dan Sarana Prasarana terhadap Pelaksanaan TPKS, ASN dan Pemeliharaan Perencanaan, Pelaksanaan, dan Pengendalian Perilaku dan KB Kabupaten Kepulauan Selayar* dari mahasiswa:

Nama : *ANDI IRMAYANI*  
Program Studi : *SE MANAJEMEN*  
NIM : *105021106422*

(sudah siap/belum siap) \* dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. *Perbaiki keesikoran pada variabel / hingga 3*
2. ....

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 24 Feb. 2024

Validator,

*Muhammad Ikram Idrus*  
Dr. Muhammad Ikram Idrus, MS.

\*) coret yang tidak perlu

### Lampiran 3. Permohonan Izin Penelitian



## UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR PROGRAM PASCASARJANA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 00132/C.5-III/1445/2024  
Lamp. : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

21 Rajab 1445 H.  
2 Februari 2024 M.

Kepada Yth,

*Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak,  
Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB)  
Kabupaten Kepulauan Selayar*

Tempat

Assalamu Alaikum Wt. Wb.

Dalam rangka penyusunan tesis mahasiswa Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Makassar :

Nama : Andi Imanyani

NIM : 105021106422

Program Studi : Magister Manajemen

Judul Tesis : Pengaruh Penempatan, Pengembangan SDM dan  
Sarana Prasarana Terhadap Pelaksanaan Tupoksi  
ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan  
Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga  
Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar

Maka kami mohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin  
untuk melakukan penelitian dan diberi data yang diperlukan pada  
Kantor yang Bapak/Ibu sedang pimpin.

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

Wassalamu Alaikum Wt. Wb.

  
Andi Imanyani, S.Pd., M.Pd.  
1430835

Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 250 Telp. : (0411) 866 972 – 5047085 Fax: (0411) 865  
588 Makassar 90221

## Lampiran 4. Surat Izin Penelitian

  
**PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**  
**DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK,**  
**PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA**  
**Jl. S. Siwomihardjo No. 09 Telp/Fax (0414) 21195 Benteng Selayar**

---

Selayar, 12 Februari 2024

Nomor : 800/126/II/2024/BPSDM  
Lampiran :-  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada  
Yth. Kepala Dinas Perencanaan Modal dan  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Kab. Kepulauan Selayar  
di-  
Tempat.

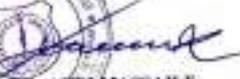
Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 800/185/II/2024/BPSDM tanggal 05 Februari 2024 perihal : Izin Penelitian maka pada prinsipnya kami mengizinkan mahasiswa/peneliti di bawah ini :

Nama	: <b>ANDI IRMAYANI</b>
Nomor Induk Mahasiswa	: 105021106422
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/ Lembaga	: Mahasiswa S2 UNISMUH Makassar
Judul	: Pengaruh Penerapan, pengembangan SDM dan sarana prasarana terhadap Pelaksanaan tapoksi ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kab. Kepulauan Selayar

Untuk melakukan penelitian dalam penyusunan tesis di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar mulai tanggal 14 Februari s.d 14 April 2024 dengan tetap mematuhi tata tertib yang berlaku.

Demikian surat izin ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Dikeluarkan di Benteng  
pada tanggal 12 Februari 2024

**KEPALA DINAS,**  
  
**Drs. ASDI MASSAILE**  
Pembina Utama Muda  
Nip. 19650806 199402 1 003

### Lampiran 5. Karakteristik Responden

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	KODE	USIA	KODE	PEND	KODE	PROGRAM STUDI	LAMA BEKERJA	KODE	JABATAN
1	Drs. Andi Massaile	Laki-Laki	1	58 Tahun	4	S1	3	Administrasi Negara	5 Tahun	2	Kepala Dinas DP3AP2KB
2	Hj. Andi Rezky Angriany, S.Pd.,M.M	Perempuan	2	49 Tahun	3	S2	4	Manajemen	5 Tahun	2	Sekretaris DP3AP2KB
3	Marlina, SE	Perempuan	2	56 Tahun	4	S1	3	Pembangunan	6 Tahun	3	Kepala Bidang Dalduk Penyuluhan & Penggerakan
4	Utami Rezki, SH	Perempuan	2	52 Tahun	4	S1	3	Hukum Administrasi	5 Tahun	2	Kepala Bidang Keluarga Berencana, Ketahanan & Kesejahteraan Keluarga
5	Nurfachriansyah Ilyas, SKM.,M.Kes	Laki-Laki	1	39 Tahun	3	S2	4	Administrasi Kebijakan Kesehatan	1 Tahun	1	Kepala Bidang Kualitas hidup Perempuan & Pemenuhan Hak Anak
6	Dr. Nursiah, S.Ag.,M.Si	Perempuan	2	53 Tahun	4	S3	5	Dakwah & Komunikasi	13 Tahun	4	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat
7	Andi Opu, SE	Perempuan	2	50 Tahun	3	S1	3	Manajemen	4 Tahun	2	Fungsional Penata Kependudukan & Keluarga Berencana Muda
8	Andi Hamdana, SE	Perempuan	2	54 Tahun	4	S1	3	Ekonomi	31 Tahun	5	Kepala Sub Bagian Keuangan
9	Dra. Sitti Nursiah	Perempuan	2	54 Tahun	4	S1	3	Administrasi Negara	7 Tahun	3	Kasubag Kepegawaian & Hukum
10	Nur Mayasari, S.Pt	Perempuan	2	42 Tahun	3	S1	3	Nutrisi Ternak	5 Tahun	2	Kepala Sub Bagian Program
11	Suharmiyani, S.STP	Perempuan	2	33 Tahun	2	S1	3	Pembangunan & Pemberdayaan	3 Tahun	2	Fungsional analis Kebijakan

12	Irnawati, S.Pi	Perempuan	2	40 Tahun	3	S1	3	Perikanan	6 Tahun	3	Analisis Kebijakan
13	Hj. Nurniati. A	Perempuan	2	54 Tahun	4	SLTA	1	-	5 Tahun	2	Pengadministrasian Perkantoran
14	Sitti Nuraeni	Perempuan	2	56 Tahun	4	SLTA	1	-	33 Tahun	5	Pengadministrasian Perkantoran
15	Risnawati. DP, S.IP	Perempuan	2	39 Tahun	2	S1	3	Ilmu Politik	14 Tahun	4	Penelaah Teknis Kebijakan
16	Husni Laego, S.Sos	Perempuan	2	36 Tahun	2	S1	3	Sosiologi	2 Tahun	2	Penelaah Teknis Kebijakan
17	Silvy Sutri Insani Asis, S.Sos	Perempuan	2	27 Tahun	1	S1	3	Ilmu Kesejahteraan Sosial	2 Tahun	2	Penelaah Teknis Kebijakan UPT Perlindungan Perempuan & Anak
18	Nursamsi, S.Sos	Perempuan	2	25 Tahun	1	S1	3	Ilmu Kesejahteraan Sosial	2 Tahun	2	Pengelola Pemberdayaan Perempuan & Perlindungan Anak
19	Sabariah	Perempuan	2	57 Tahun	4	SLTA	1	-	10 Tahun	3	Pengadministrasian Perkantoran
20	Syamsirawati	Perempuan	2	40 Tahun	2	D1	2	Administrasi Negara	13 Tahun	4	Pengadministrasian Perkantoran
21	Hartati	Perempuan	2	55 Tahun	4	SLTA	1	-	5 Tahun	2	Bendahara Pengeluaran
22	Isnawati, S.Sos	Perempuan	2	50 Tahun	3	S1	3	Administrasi Negara	3 Tahun	2	Pekerja Sosial
23	Andi Bau Opu	Perempuan	2	51 Tahun	4	S1	3	Manajemen	4 Bulan	1	Kepala UPT Perlindungan Perempuan & Anak
24	Andi Sofiyanti,S.Ag	Perempuan	2	47 Tahun	3	S1	3	Komunikasi Islam	13 Tahun	4	Fungsional Penyuluh
25	Darmawaty, SH	Perempuan	2	50 Tahun	3	S1	3	Hukum Perdata	21 Tahun	5	Fungsional Penyuluh
26	M. Tabris	Laki-Laki	1	58 Tahun	4	SLTA	1	-	36 Tahun	5	Fungsional Penyuluh
27	Rosdiana, S.Ag	Perempuan	2	51 Tahun	4	S1	3	Dakwah & Komunikasi	13 Tahun	4	Fungsional Penyuluh
28	Gazali	Laki-Laki	1	50 Tahun	3	SLTA	1	-	5 Tahun	2	Fungsional Penyuluh

29	Nur Niah	Perempuan	2	50 Tahun	3	S1	3	Keperawatan	9 Tahun	3	Fungsional Penyuluh
30	Bahyani	Perempuan	2	53 Tahun	4	SLTA	1	-	19 Tahun	5	Fungsional Penyuluh
31	Hj. Nurhayati	Perempuan	2	58 Tahun	4	SLTA	1	-	25 Tahun	5	Fungsional Penyuluh
32	Muhammad Ansar	Laki-Laki	1	49 Tahun	3	S1	3	PGSD	17 Tahun	5	Fungsional Penyuluh
33	Nasmawati	Perempuan	2	53 Tahun	4	SLTA	1	-	9 Tahun	3	Fungsional Penyuluh
34	Nurdin	Laki-Laki	1	56 Tahun	4	SLTA	1	-	10 Tahun	3	Fungsional Penyuluh
35	Bahtiar	Laki-Laki	1	50 Tahun	3	S1	3	Keperawatan	5 Tahun	2	Pengelola Kepegawaian UPTD PK & KB Wilayah
36	Suparman, SP	Laki-Laki	1	44 Tahun	3	S1	3	Agrobisnis	10 Tahun	3	Fungsional Penyuluh
37	Muhammad Tahir	Laki-Laki	1	50 Tahun	3	S1	3	Ilmu Pendidikan	2 Tahun	2	Kepala UPT PKKB Wilayah II
38	Ilham, S.Pd	Laki-Laki	1	57 Tahun	4	S1	3	Pendidikan Agama Islam	4 Tahun	2	Kepala UPT PKKB Wilayah III
39	Jumrawati,S.Sos	Perempuan	2	52 Tahun	4	S1	3	Administrasi Negara	5 Tahun	2	Fungsional Penyuluh
40	Satriani, S.Pd	Perempuan	2	40 Tahun	2	S1	3	Paud	8 Tahun	3	Fungsional Penyuluh
41	Mulkiyah Syahmi	Perempuan	2	31 Tahun	2	S1	3	Kebidanan	8 Tahun	3	Fungsional Penyuluh
42	Burhanuddin, SE	Laki-Laki	1	49 Tahun	3	S1	3	Manajemen Akuntan	15 Tahun	4	Fungsional Penyuluh
43	Andi Gunawan	Laki-Laki	1	36 Tahun	2	S1	3	Imformatika	18 Tahun	5	Fungsional Penyuluh
44	Sabda Alam	Laki-Laki	1	33 Tahun	2	S1	3	Epidemiologi	9 Tahun	3	Fungsional Penyuluh
45	Andi Tazkir Saiful, S.Pd	Laki-Laki	1	41 Tahun	3	S1	3	Bimbingan & Konseling	2 Tahun	2	Fungsional Penyuluh
46	Nurhaerani	Perempuan	2	43 Tahun	3	SLTA	1	-	5 Tahun	2	Fungsional Penyuluh
47	Isnawati	Perempuan	2	53 Tahun	4	SLTA	1	-	8 Tahun	3	Fungsional Penyuluh
48	Emmi Sahara	Perempuan	2	46 Tahun	3	SLTA	1	-	10 Tahun	3	Fungsional Penyuluh
49	Nini Apriani	Perempuan	2	29 Tahun	2	D3	2	Kebidanan	2 Tahun	2	Fungsional Penyuluh

50	Nirmawati	Perempuan	2	39 Tahun	2	SLTA	1	-	9 Tahun	3	Fungsional Penyuluh
51	Nur Maya	Perempuan	2	26 Tahun	1	S1	3	Administrasi Negara	7 Tahun	3	Fungsional Penyuluh
52	Selva Atriani Kalsum	Perempuan	2	33 Tahun	2	SLTA	1	-	9 Tahun	3	Fungsional Penyuluh
53	Ambo Rappe	Laki-Laki	1	48 Tahun	3	SLTA	1	-	7 Tahun	3	Fungsional Penyuluh
54	Andi Tawakkal	Laki-Laki	1	42 Tahun	3	SLTA	1	-	5 Tahun	2	Fungsional Penyuluh
55	Suryani	Perempuan	2	55 Tahun	4	SLTA	1	-	5 Tahun	2	Fungsional Penyuluh



39	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	50
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
44	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	52
45	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	46
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	44
49	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	49
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
51	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	38
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
53	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46
54	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	46
55	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	50

## B. Variabel Pengembangan SDM

N	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
1	5	4	5	3	4	4	25
2	4	5	4	4	4	1	22
3	4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	4	4	4	4	22
5	4	4	3	3	4	4	22
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	5	5	5	5	28
8	5	5	4	5	5	5	29
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	4	5	4	4	27
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	4	5	5	5	29
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	4	5	5	5	5	29
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	5	5	4	4	26

19	5	5	4	5	5	5	29
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	4	5	5	5	29
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	3	3	3	4	3	4	20
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	5	5	5	27
31	4	5	5	5	5	5	29
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	5	4	4	5	5	5	28
38	2	2	4	4	5	5	22
39	5	5	5	4	4	4	27
40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	4	5	4	4	4	26
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	5	4	4	4	4	25
44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	3	4	4	4	5	24
49	5	5	5	4	4	4	27
50	5	5	4	4	4	4	26
51	3	3	4	4	1	1	16
52	5	4	4	4	4	4	25
53	4	4	4	5	5	4	26
54	5	5	4	4	4	4	26
55	4	4	4	4	4	4	24

### c. Variabel Sarana Prasarana

N	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3
1	5	4	3	4	4	3	4	27
2	5	4	4	3	3	5	5	29
3	4	4	3	3	3	4	3	24
4	4	4	5	3	3	4	4	27
5	4	4	3	4	4	4	4	27
6	3	3	3	3	3	2	2	19
7	5	5	4	3	4	4	4	29
8	4	5	5	5	5	4	5	33
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	5	4	3	4	3	4	27
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	5	5	4	4	4	5	31
17	4	5	4	4	4	4	5	30
18	5	5	4	4	5	3	4	30
19	4	5	5	5	5	5	4	33
20	4	5	4	4	4	2	2	25
21	4	5	5	5	5	5	4	33
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	4	4	3	3	4	4	26
27	4	4	5	5	4	5	5	32
28	5	5	5	4	5	5	5	34
29	5	5	4	5	5	4	4	32
30	3	3	2	2	4	4	4	22

31	4	4	4	4	4	4	5	29
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	2	2	4	2	4	4	4	22
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	3	3	5	5	5	4	4	29
38	2	2	4	5	4	5	4	26
39	5	5	5	5	4	4	4	32
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	4	4	4	4	4	4	5	29
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	4	4	4	4	4	3	3	26
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	4	4	4	4	4	5	4	29
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	4	4	4	4	4	3	3	26
52	4	4	4	4	4	4	4	28
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	4	4	4	4	4	4	4	28
55	4	4	4	4	4	4	4	28

#### d.Variabel Pelaksanaan Tupoksi ASN

N	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y
1	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	44
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	42
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	55
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	53
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	52
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	4	4	5	5	4	4	4	4	1	1	4	4	44
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
27	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	52
28	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42
29	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45
30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	48
31	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	58
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	52
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	53
38	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	53
39	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	56
40	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	45

41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
45	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	41
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
48	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
49	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	56
50	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	44
51	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	44
52	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	43
53	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	54
54	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
55	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	52

## Lampiran 7. Output SPSS V.29

### A. Analisis Deskriptif

#### Karakteristik Responden

#### Frequencies

		Statistics			
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
N	Valid	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.71	3.07	2.38	2.93
Minimum		1	1	1	1
Maximum		2	4	5	5

#### Frequency Table

##### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	29.1	29.1	29.1
	Perempuan	39	70.9	70.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

##### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 tahun	3	5.5	5.5	5.5
	31 - 40 tahun	11	20.0	20.0	25.5
	41 - 50 tahun	20	36.4	36.4	61.8
	51 - 60 tahun	21	38.2	38.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

##### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/ sederajat	18	32.7	32.7	32.7
	Diploma/ Ahli Muda	2	3.6	3.6	36.4
	S1	32	58.2	58.2	94.5
	S2	2	3.6	3.6	98.2
	S3	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 tahun	2	3.6	3.6	3.6
	2 - 5 tahun	22	40.0	40.0	43.6
	6 - 10 tahun	17	30.9	30.9	74.5
	11 - 15 tahun	6	10.9	10.9	85.5
	> 15 tahun	8	14.5	14.5	100.0
	Total		55	100.0	100.0

## Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Mean
X1.1	55	4.13
X1.2	55	4.05
X1.3	55	3.93
X1.4	55	4.16
X1.5	55	4.24
X1.6	55	4.00
X1.7	55	4.31
X1.8	55	4.18
X1.9	55	4.25
X1.10	55	4.15
X1.11	55	4.15
X2.1	55	4.22
X2.2	55	4.16
X2.3	55	4.16
X2.4	55	4.24
X2.5	55	4.18
X2.6	55	4.15
X3.1	55	4.02
X3.2	55	4.11
X3.3	55	4.07
X3.4	55	3.96
X3.5	55	4.05

X3.6	55	3.98
X3.7	55	4.04
Y.1	55	4.07
Y.2	55	4.09
Y.3	55	4.20
Y.4	55	4.18
Y.5	55	4.25
Y.6	55	4.18
Y.7	55	4.18
Y.8	55	4.16
Y.9	55	4.09
Y.10	55	4.13
Y.11	55	4.31
Y.12	55	4.31
Valid N (listwise)	55	

### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5,5	5,5	5,5
	3	1	1,8	1,8	7,3
	4	37	67,3	67,3	74,5
	5	14	25,5	25,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,6	3,6	3,6
	3	3	5,5	5,5	9,1
	4	40	72,7	72,7	81,8
	5	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,5	5,5	5,5
	2	1	1,8	1,8	7,3
	3	2	3,6	3,6	10,9
	4	40	72,7	72,7	83,6
	5	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,6	3,6	3,6
	4	42	76,4	76,4	80,0
	5	11	20,0	20,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,6	3,6	3,6
	4	38	69,1	69,1	72,7
	5	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,5	5,5	5,5
	3	1	1,8	1,8	7,3
	4	41	74,5	74,5	81,8
	5	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,8	1,8	1,8
	4	36	65,5	65,5	67,3
	5	18	32,7	32,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,8	1,8	1,8
	4	43	78,2	78,2	80,0
	5	11	20,0	20,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,8	1,8	1,8
	4	39	70,9	70,9	72,7
	5	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,8	1,8	1,8
	3	7	12,7	12,7	14,5
	4	30	54,5	54,5	69,1
	5	17	30,9	30,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,8	1,8	1,8
	3	5	9,1	9,1	10,9
	4	34	61,8	61,8	72,7
	5	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

## b.Variabel Pengembangan SDM

### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,8	1,8	1,8
	3	3	5,5	5,5	7,3
	4	34	61,8	61,8	69,1
	5	17	30,9	30,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,8	1,8	1,8
	3	4	7,3	7,3	9,1
	4	35	63,6	63,6	72,7
	5	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,6	3,6	3,6
	4	42	76,4	76,4	80,0
	5	11	20,0	20,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,6	3,6	3,6
	4	38	69,1	69,1	72,7
	5	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,8	1,8	1,8
	3	1	1,8	1,8	3,6
	4	39	70,9	70,9	74,5
	5	14	25,5	25,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,6	3,6	3,6
	4	39	70,9	70,9	74,5
	5	14	25,5	25,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**c).Variabel Sarana Prasarana (X3)****X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,6	3,6	3,6
	3	3	5,5	5,5	9,1
	4	42	76,4	76,4	85,5
	5	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,6	3,6	3,6
	3	3	5,5	5,5	9,1
	4	37	67,3	67,3	76,4
	5	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,8	1,8	1,8
	3	4	7,3	7,3	9,1
	4	40	72,7	72,7	81,8
	5	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,6	3,6	3,6
	3	7	12,7	12,7	16,4
	4	37	67,3	67,3	83,6
	5	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9,1	9,1	9,1
	4	42	76,4	76,4	85,5
	5	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,6	3,6	3,6
	3	5	9,1	9,1	12,7
	4	40	72,7	72,7	85,5
	5	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,6	3,6	3,6
	3	3	5,5	5,5	9,1
	4	41	74,5	74,5	83,6
	5	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**e) Variabel Pelaksanaan Tupoksi ASN (Y)****Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	16,4	16,4	16,4
	4	33	60,0	60,0	76,4
	5	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14,5	14,5	14,5
	4	34	61,8	61,8	76,4
	5	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,8	1,8	1,8
	3	2	3,6	3,6	5,5
	4	37	67,3	67,3	72,7
	5	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,8	1,8	1,8
	3	4	7,3	7,3	9,1
	4	34	61,8	61,8	70,9
	5	16	29,1	29,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5,5	5,5	5,5
	4	35	63,6	63,6	69,1
	5	17	30,9	30,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,6	3,6	3,6
	4	41	74,5	74,5	78,2
	5	12	21,8	21,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7,3	7,3	7,3
	4	37	67,3	67,3	74,5
	5	14	25,5	25,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5,5	5,5	5,5
	4	40	72,7	72,7	78,2
	5	12	21,8	21,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,8	1,8	1,8
	3	5	9,1	9,1	10,9
	4	36	65,5	65,5	76,4
	5	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,8	1,8	1,8
	3	5	9,1	9,1	10,9
	4	34	61,8	61,8	72,7
	5	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Y.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,8	1,8	1,8
	4	36	65,5	65,5	67,3
	5	18	32,7	32,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Y.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,6	3,6	3,6
	4	34	61,8	61,8	65,5
	5	19	34,5	34,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

## B. Uji Instrumen Penelitian

### 1). Uji Validitas

#### a. Penempatan SDM (X1)

		Correlations											Pengembangan SDM	
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11		
X1.1	Pearson Correlation	1	.821**	.137	.295	.228	.063	.445**	.108	.230	.415**	.456**	.683**	
	Sig. (2-tailed)		<.001	.320	.063	.084	.645	<.001	.441	.032	.003	<.001	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X1.2	Pearson Correlation	.821**	1	.218	.245	.311	.071	.418**	.108	.263	.464**	.484**	.784**	
	Sig. (2-tailed)	<.001		.039	<.001	.021	.604	.001	.464	.052	.003	<.001	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X1.3	Pearson Correlation	.137	.218	1	.078	.122	.228**	.069	-.063	.178	.316**	.239*	.596**	
	Sig. (2-tailed)	.320	.039		.284	.274	<.001	.408	.254	.158	.001	.040	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X1.4	Pearson Correlation	.295	.245	.078	1	.542**	.068	.335**	.128	.310*	.153	.190	.512**	
	Sig. (2-tailed)	.063	<.001	.284		<.001	1.068	.012	.268	.021	.265	.228	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X1.5	Pearson Correlation	.228	.311	.122	.542**	1	.043	.143	-.113	.128	.108	.118	.381**	
	Sig. (2-tailed)	.084	<.001	.274	<.001		.753	.267	.655	.388	.428	.360	.004	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X1.6	Pearson Correlation	.063	.071	.228**	.068	.043	1	.219	.208	.184	.188	.102	.488**	
	Sig. (2-tailed)	.645	.604	<.001	1.060	.753		.108	1.006	.178	.173	.459	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X1.7	Pearson Correlation	.445**	.418**	.069	.335**	.143	.219	1	.488**	.285**	.238	.312*	.623**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.430	.012	.287	.188		<.001	<.001	.003	.020	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X1.8	Pearson Correlation	.108	.108	-.063	.128	-.113	.068	.448**	1	.574**	.334	.388	.370**	
	Sig. (2-tailed)	.441	.469	.284	.360	.483	1.068	<.001		<.001	.011	.795	.019	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X1.9	Pearson Correlation	.263	.263	.178	.316**	.128	.184	.587**	.574**	1	.205	.295*	.583**	
	Sig. (2-tailed)	.032	.032	.188	.021	.289	.178	<.001	<.001		.111	.029	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X1.10	Pearson Correlation	.415**	.464**	.316**	.456**	.188	.188	.238	.033	.330*	1	.802**	.683**	
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	.005	.003	.428	.428	.178	.969	.011	.015		<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X1.11	Pearson Correlation	.456**	.484**	.239*	.484**	.178	.182	.312*	.238	.235	.382**	1	.682**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.040	.003	.388	.428	.029	.795	.028	<.001	<.001		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Pengembangan SDM	Pearson Correlation	.683**	.784**	.596**	.512**	.381**	.488**	.623**	.370**	.388**	.360**	.682**	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.024	<.001	<.001	.028	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	

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

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

#### b. Pengembangan SDM (X2)

		Correlations						Pengembangan SDM
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
X2.1	Pearson Correlation	1	.784**	.448**	.357**	.405**	.321*	.765**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.007	.002	.017	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.784**	1	.351**	.397**	.383**	.143	.699**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.009	.003	.004	.297	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.448**	.351**	1	.385**	.335**	.249	.592**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.009		.004	.012	.067	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.357**	.397**	.385**	1	.605**	.488**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.007	.003	.004		<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	.405**	.383**	.335**	.605**	1	.788**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.012	<.001		<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.6	Pearson Correlation	.321*	.143	.249	.488**	.788**	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.017	.297	.067	<.001	<.001		<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55
Pengembangan SDM	Pearson Correlation	.765**	.699**	.592**	.725**	.830**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

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

c.Sarana Prasarana (X3)

		Correlations							Sarana Prasarana
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	
X3.1	Pearson Correlation	1	.802**	.214	.236	.189	.051	.255	.598**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.116	.082	.168	.711	.060	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.2	Pearson Correlation	.602**	1	.421**	.349**	.385**	.005	.222	.684**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.001	.009	.004	.973	.104	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.3	Pearson Correlation	.214	.421**	1	.590**	.453**	.418**	.418**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.116	.001		<.001	<.001	.001	.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.4	Pearson Correlation	.236	.349**	.590**	1	.634**	.311**	.232	.718**
	Sig. (2-tailed)	.082	.009	<.001		<.001	.021	.088	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.5	Pearson Correlation	.189	.385**	.453**	.634**	1	.247	.304*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.168	.004	<.001	<.001		.069	.023	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.6	Pearson Correlation	.051	.005	.418**	.311**	.247	1	.636**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.711	.973	.001	.021	.069		<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.7	Pearson Correlation	.255	.222	.418**	.232	.305*	.636**	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.060	.104	.001	.088	.023	<.001		<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Sarana Prasarana	Pearson Correlation	.598**	.688**	.745**	.718**	.663**	.584**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

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

d.Pelaksanaan Tupoksi ASN (Y)

		Correlations												Pelaksanaan Tupoksi ASN
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
Y1	Pearson Correlation	1	.698**	.654**	.614**	.607**	.570**	.607**	.627**	.439**	.437**	.627**	.627**	.791**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y2	Pearson Correlation	.698**	1	.681**	.673**	.662**	.611**	.684**	.621**	.688**	.688**	.614**	.614**	.791**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	.654**	.681**	1	.688**	.673**	.611**	.688**	.611**	.688**	.688**	.614**	.614**	.791**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y4	Pearson Correlation	.614**	.673**	.688**	1	.688**	.611**	.688**	.611**	.688**	.688**	.614**	.614**	.791**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y5	Pearson Correlation	.607**	.611**	.673**	.688**	1	.611**	.688**	.611**	.688**	.688**	.614**	.614**	.791**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y6	Pearson Correlation	.570**	.611**	.688**	.611**	.688**	1	.611**	.688**	.688**	.614**	.614**	.791**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y7	Pearson Correlation	.627**	.688**	.688**	.614**	.688**	.611**	1	.688**	.688**	.614**	.614**	.791**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y8	Pearson Correlation	.439**	.437**	.614**	.614**	.688**	.611**	.688**	1	.688**	.688**	.614**	.614**	.791**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y9	Pearson Correlation	.437**	.614**	.688**	.614**	.688**	.611**	.688**	.611**	1	.688**	.688**	.614**	.791**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y10	Pearson Correlation	.627**	.688**	.688**	.614**	.688**	.611**	.688**	.611**	.688**	1	.688**	.688**	.791**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y11	Pearson Correlation	.627**	.688**	.688**	.614**	.688**	.611**	.688**	.611**	.688**	.688**	1	.688**	.791**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y12	Pearson Correlation	.627**	.688**	.688**	.614**	.688**	.611**	.688**	.611**	.688**	.688**	.688**	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Pelaksanaan Tupoksi ASN	Pearson Correlation	.791**	.791**	.791**	.791**	.791**	.791**	.791**	.791**	.791**	.791**	.791**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

## 2). Uji Reliabilitas

### a. Penempatan SDM

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	11

### b.Pengembangan SDM

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	6

### c.Sarana Prasarana (X3)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	7

#### d. Pelaksanaan Tupoksi ASN

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	12

### C. Uji Asumsi Klasik

#### 1). Uji Reliabilitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

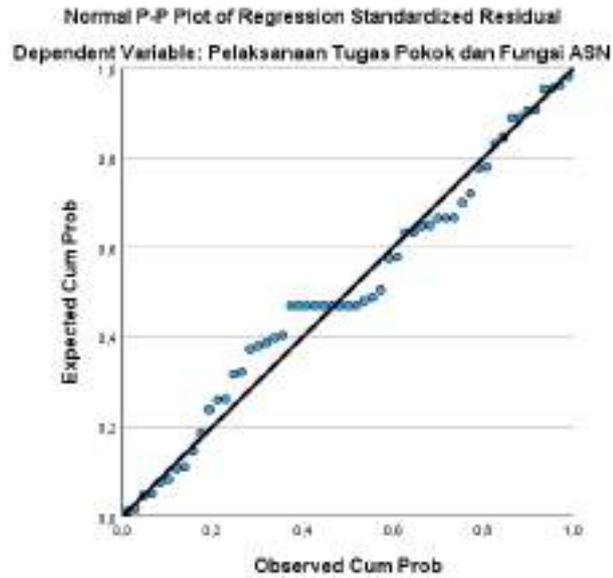
		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,54865344	
Most Extreme Differences	Absolute	,105	
	Positive	,076	
	Negative	-,105	
Test Statistic		,105	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,193	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	,124	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,115
		Upper Bound	,132

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.



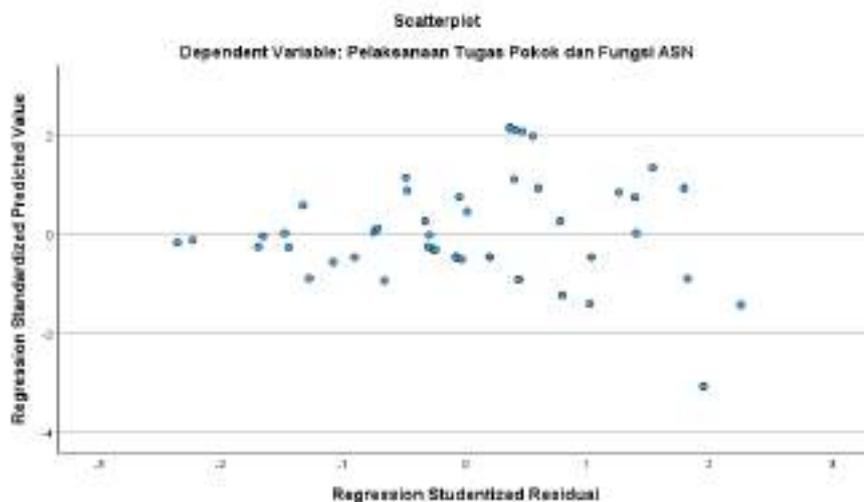
## 2). Uji Multikolinearitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,304	6,883		,044	,965		
	Penempatan SDM	,612	,153	,446	4,008	<,001	,693	1,443
	Pengembangan SDM	,844	,216	,418	3,899	<,001	,755	1,325
	Sarana Prasarana	,029	,190	,015	,150	,881	,868	1,152

a. Dependent Variable: Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi ASN

## 3). Uji Heterokedastisitas



### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,314	4,394		1,437	,157
	Penempatan SDM	-,051	,097	-,086	-,520	,606
	Pengembangan SDM	-,137	,138	-,156	-,989	,327
	Sarana Prasarana	,074	,121	,090	,610	,544

a. Dependent Variable: ABSRES

## D. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 <sup>a</sup>	,562	,537	3,652

a. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana, Pengembangan SDM, Penempatan SDM

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	873,508	3	291,169	21,837	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	680,019	51	13,334		
	Total	1553,527	54			

a. Dependent Variable: Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi ASN

b. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana, Pengembangan SDM, Penempatan SDM

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,304	6,883		,044	,965
	Penempatan SDM	,612	,153	,446	4,009	<,001
	Pengembangan SDM	,844	,216	,416	3,899	<,001
	Sarana Prasarana	,029	,190	,015	,150	,881

a. Dependent Variable: Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi ASN

Lampiran 8

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.90	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.20127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.20086
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.20048
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.20012
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68950	3.20018
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.20070
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40836	2.68466	3.20129
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.20091
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00956	2.40489	2.67996	3.20058
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.20141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.20098
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.20151
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.20127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66999	3.20185
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.20155
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.20226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.20198
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.20260
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.20321
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.20371
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.20420
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.20468
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.20517
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.20563
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65358	3.20604
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65233	3.20657
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65112	3.20709
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65000	3.20746
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64888	3.20780
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.20819
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64696	3.20861
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64605	3.20903
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64517	3.20947
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64431	3.20990
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64348	3.21034
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64268	3.21076
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64190	3.21118
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64104	3.21160
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.64050	3.21196
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63999	3.21232

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

## Lampiran 9

### Dokumentasi



## BIOGRAFI PENULIS



Andi Irmayani, panggilan Nini/Irma lahir di Ujung Pandang pada tanggal 28 Oktober 1985 dari pasangan suami istri Bapak Drs. H. Andi Rahman dan Ibu Hj. Andi Nasrawati.

Peneliti adalah anak kedua dari tiga bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Kabupaten Kepulauan Selayar. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDI Benteng II lulus tahun 1997, SMP Negeri 1 Benteng lulus tahun 2000, SMA Negeri 1 Benteng lulus tahun 2003, Institut Pertanian Bogor lulus tahun 2007 dan tahun 2022 melanjutkan jenjang pendidikan dengan mengikuti Program S2 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar dengan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Sejak tahun 2007 penulis mengabdikan diri sebagai Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Selayar.

# BAB I Andi Irmayani - 105021106422

*by Tahap Tutup*

---

**Submission date:** 17-May-2024 11:33AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2381602371

**File name:** BAB\_I\_-\_2024-05-17T123313.728.docx (25.9K)

**Word count:** 2632

**Character count:** 17805

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

SDM yang berkelayakan dan berkarakter membuat setiap instansi administrasi mengambil langkah penting menuju administrasi yang hebat. Perangkat Umum Negara sebagai salah satu SDM super negara Indonesia mempunyai keahlian yang sangat penting dalam membantu penyelenggaraan pemerintahan Indonesia sebagaimana diatur dalam Peraturan Urutan 20 Periode 2023 tentang Penyelenggaraan Negara.

Instansi pemerintahan daerah merupakan instansi yang menjalankan roda pemerintahan, dalam melaksanakan desentralisasi atau kemandirian wilayah, memerlukan unsur pendukung yang harus diperhatikan, salah satunya diketahui bahwa masyarakat sebagai penghibur dan penggerak kerangka kewenangan publik baik itu penyelenggaraan pemerintahan daerah bagian maupun daerah, perbaikan itu efektif, sangat bergantung pada bagaimana perbaikan itu dilakukan, atau kemudian menyusun kembali SDM terkait (perangkat bagian).

Peraturan Urutan 20 Periode 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengartikan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) diketahui bahwa sebutan bagi petugas pemerintah dan wakil pemerintah dengan pengaturan tugas yang bekerja pada organisasi pemerintah dan ditunjuk oleh lembaga peningkatan kesejahteraan umum, serta menjadi tanggungan, dengan kewajiban dalam posisi administrasi, atau sekali lagi bergantung pada kewajiban negara lainnya dan dibayar berdasarkan pedoman hukum. Padahal, sebagai salah satu komponen perubahan, dalam rangka menjalankan standar negara dan mewujudkan tujuan bernegara, ASN para pimpinan wajib melahirkan petugas pemerintah negara

yang cakap, mempunyai kelayakan esensial, berakhlak mulia, dan terbebas dari praktik-praktik merendahkan martabat, piol dan nepotisme.

Rangkaian tanggung jawab yang diharapkan merupakan langkah untuk menentukan kewajiban, dasar dan keahlian pertunjukan serta jenis keterlibatan dan keahlian yang diharapkan untuk melakukan tugas tersebut. Dalam Pedoman Pejabat Kepulauan Selayar Urutan 127 Periode 2021 tentang Kedudukan, Pembinaan Kewenangan, Kewajiban dan Pekerjaan, serta Tata Cara Kerja, Bagian Penguatan Wanita, Pengamanan Remaja, Pengendalian Warga dan Penpengajaran Keluarga mempunyai tugas pokok dan unsur membantu Pejabat dalam melaksanakan usaha pemerintahan di bagian kesojahteraan wanita, jaminan anak, pengendalian warga dan penataan keluarga yang merupakan urusan wilayah **dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah** Bagian.

Pengadaan **tugas** pokok dan unsur-unsur Bagian Penguatan Wanita, Jaminan Anak, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga Bagian Kepulauan Selayar dilaksanakan oleh empat wilayah, khususnya bagian kepuasan pribadi wanita dan pemenuhan kebebasan generasi muda, bagian keamanan wanita dan asuransi luar biasa untuk anak-anak, bagian pengaturan keluarga, fleksibilitas dan bantuan pemerintah keluarga dan bagian pengendalian populasi, nasihat dan aktivasi. Untuk mencapai kemajuan memerlukan kekuatan, khususnya asosiasi untuk memperkuat dan meningkatkan hasil.

Posisi tugas ASN selalu menjadi isu menarik bagi setiap instansi pemerintah karena variabel penting harus dilihat lebih dekat untuk memberikan peningkatan tingkat atas pada organisasi dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan hierarki dan tujuan perwakilan individu. Teknik memposisikan pekerja selain pendaftaran

diketahui bahwa memposisikan perwakilan yang berasal dari dalam organisasi. Indonesia sebagai negara non-industri tentunya membutuhkan dukungan dari semua pihak, misalnya saja dari sisi otoritas publik, bangsa ini harus memiliki perangkat tugas yang berkelayakan dan mampu bersaing saat ini, perangkat tugas yang dimaksud diketahui bahwa ASN.

Pengaturan ini penting karena Penelitian antara keahlian perwakilan dengan tanggung jawab yang diberikan harus disesuaikan agar pekerjaan yang dilakukan pekerja dapat berjalan sesuai jalurnya. Masalah ini tentunya menjadi ciri bagi latar belakang atau asosiasi yang memiliki pekerja dengan landasan keterampilan, pengalaman, dan penguasaan yang berbeda-beda. Hal serupa juga dilakukan oleh Penguatan Wanita Pemerintahan Kepulauan Selayar, Jaminan Anak, Pengendalian Warga dan Administrasi Keluarga.

Jabatan tugas diketahui bahwa cara yang melibatkan penyerahan tugas dan pekerjaan kepada pekerja yang telah melewati tekad untuk dilakukan pada tingkat yang telah ditentukan sebelumnya, dan dapat memikul rasa memiliki dengan segala bahaya dan hasil yang mungkin terjadi karena kewajiban dan pekerjaan, wewenang dan kewajiban. Posisi tugas yang wajar dan tepat merupakan inspirasi yang menimbulkan energi dan rasa percaya diri yang tinggi bagi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Triastrianto, 2022)

Situasi yang representatif penting untuk persiapan penting sebuah asosiasi, karena pengaturan pekerja penting untuk pilihan yang menentukan tingkat kelangsungan hidup orang, pertemuan dan asosiasi dengan tujuan akhir yang ingin dicapai dalam tujuan otoritatif umum. Untuk itu diperlukan adanya kesamaan hubungan antara rangkaian tanggung jawab tugas dengan penetapan tugas (Suwanto dan Subyantoro, 2019).

Upaya untuk mencapai tujuan hierarki tidak dapat dipisahkan dari aturan manusia ideal di lokasi yang tepat, oleh karena itu mengalokasikan tenaga tugas yang tepat ke setiap bagian atau instansi dalam organisasi diketahui bahwa hal yang mendasar. Dengan penataan buruh yang ideal, proses elit akan terlaksana. Contoh pengaturan pasti akan berdampak pada pengadaan yang representatif. Semua ini harus disesuaikan dengan keadaan saat ini, sehingga pekerja dapat diandalkan dalam memberikan bantuan yang paling ideal kepada daerah setempat. Siklus penataan perwakilan yang tidak tepat akan berakibat pada pengadaan yang kurang ideal sehingga berdampak pada pengadaan kewajiban pokok dan unsur ASN sehingga mengganggu kelancaran pameran umum asosiasi.

Keunikan yang terjadi terkait dengan posisi para pejabat di Cabang Penguatan Wanita, Asuransi Remaja, Pengendalian Warga dan Keluarga Berencana Bagian Kepulauan Selayar diketahui bahwa adanya kerancuan keterampilan dan keahlian, seperti landasan pendidikan, dengan jabatan yang dipegang oleh pekerja yang bersangkutan. Hal ini terlihat dari Arsip Penelitian Jabatan Bagian Penguatan Wanita, Keamanan Anak, Pengendalian Warga dan Penpengajaran Keluarga Bagian Kepulauan Selayar yang menunjukkan tidak adanya keseimbangan dalam pengaturan perwakilan sesuai landasan pendidikan, dan situasi pekerja yang tidak seimbang. Belum ideal mengingat keahlian tugas yang digerakkan ASN akan berpengaruh atas kecerobohan ASN dalam menunaikan kewajibannya, karena tidak sesuai dengan keahlian, kapasitas, dan penguasaannya.

SDM diketahui bahwa sumber daya hierarki yang harus dijaga dan diciptakan. Posisi dan tugas HR saat ini telah berpindah menjadi lebih vital.

Dalam lingkup asosiasi pemerintah, peningkatan aset manusia merupakan rencana perubahan peraturan otoritas publik. Hal ini sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Urutan 20 Periode 2023 <sup>4</sup> tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menyatakan bahwa salah satu standar dalam penataan dan pembinaan petugas negeri harus selalu berlandaskan pada kaidah keterampilan luar biasa dalam posisinya. Keahlian yang mengesankan merupakan kepuasan atas kapabilitas dan keahlian aset manusia dosen.

Tujuan dari pembentukan fakultas sumber daya manusia diketahui bahwa untuk meningkatkan efisiensi pekerja di seluruh tingkatan organisasi (Wibowo, 2021). Munculnya pandangan dunia regulasi yang lain harus menjadi fokus dalam melakukan perubahan administratif, khususnya yang berkaitan dengan penataan dan penciptaan SDM untuk perangkatnya. Organisasi pemerintah yang sedang berjalan hendaknya melaksanakan dan membina sistem asosiasi pembelajaran dalam program peningkatan Bantuan Umum Negara.

Peningkatan sumber daya manusia dilakukan untuk mewujudkan pemahaman terhadap tujuan dan sasaran organisasi, dengan norma (keahlian) pengadaan yang telah ditetapkan. Kapabilitas menyangkut keahlian setiap orang untuk menyelesaikan tugas atau mengambil pilihan sesuai perannya dalam pergaulan yang sesuai dengan keahlian, informasi, dan kapasitasnya. Keahlian yang digerakkan oleh masing-masing perwakilan harus mampu mendukung pengadaan metodologi yang berwenang dan mampu mendukung setiap kemajuan yang dibuat oleh otoritas publik. Salah satu cara untuk menciptakan SDM diketahui bahwa dengan memimpin sekolah dan mempersiapkan diri (Simamora dalam Do Minggus, 2021)

Perangkat Umum Negara sebagai perangkat negara diharapkan dapat memberikan dukungan yang besar kepada daerah setempat. Untuk menjaga ketahanan suatu organisasi hendaknya ditopang oleh SDM yang mempunyai jiwa inisiatif, mempunyai keahlian, dan mempunyai daya inovasi yang tinggi. Sifat tugas ASN dinilai kurang dan di bawah kaidah mutu normal, misalnya lambatnya penyaluran bantuan kepada seluruh masyarakat, tidak adanya koopemerintahani jabatan tertentu, tidak memperhatikan jam kerja, kedisiplinan dan jam kerja, semua itu menunjukkan bahwa sifat ASN harus terus digerakkan. SDM yang berkelayakan, sangat energik dan siap bekerja sama dalam kelompok akan menjadi jalan menuju pencapaian hierarki. Dengan cara ini, para pionir harus mempunyai pilihan untuk menetapkan fokus tugas yang akan menciptakan perwakilan berkaliiber tinggi, sangat energik dan berguna (Gunawan, 2018).

Menetapkan fokus eksplisit dalam jangka waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga subjektif, misalnya dengan membuat diri menguasai informasi dan keahlian yang diperlukan untuk bekerja dengan tingkat keterampilan yang jauh lebih baik. Salah satu cara yang mungkin dilakukan untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja diketahui bahwa melalui pergantian peristiwa yang representatif, khususnya dengan memimpin pendidikan dan pelatihan (Ambar dan Rosidah, 2009).

Persoalan pembinaan keahlian SDM ASN merupakan sebuah penelitian yang dilirik oleh Bagian Penguatan Wanita, Pengamanan Remaja, Pengendalian Warga dan Kekeluargaan di Pemerintahan Kepulauan Selayar, dimana saat ini masih terdapat kesenjangan antara keterampilan yang diharapkan dimiliki oleh ASN. pilihan untuk menyelesaikan usaha dan keahlian mendasar dalam suatu posisi. dengan keahlian yang digerakkan oleh perwakilan dalam suatu

perkumpulan, Hal ini seperti diungkapkan Pimpinan Penguatan Wanita, Asuransi Anak, Pengendalian Warga dan Administrasi Keluarga bahwa sekitar 60% pekerja tidak mengikuti keahliannya. Dengan cara ini, untuk mengatasi permasalahan yang ada dan menyetujui keahlian, pekerja yang tidak sesuai dengan keterampilan harus dipersiapkan.

Kemajuan aset manusia merupakan upaya yang signifikan dalam sebuah instansi karena melalui perbaikan itulah organisasi dapat maju dan berkreasi. Tujuan diciptakannya SDM diketahui bahwa untuk menggarap presentasi Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga dipercaya ASN dapat menggarap keahlian dan cara pandanganya terhadap tugas yang digelutinya. Peningkatan aset manusia memberikan penekanan pada peningkatan lebih lanjut usaha mereka secara sukses dan efisien.

Konsekuensi Penelitian yang dipimpin oleh (Wibowo, 2021) menemukan bahwa peningkatan aset manusia berhubungan signifikan terhadap proses dan kapasitas tugas tidak berhubungan signifikan terhadap proses. Selain itu, penelitian yang diarahkan (Ponto dkk., 2022) menemukan bahwa peningkatan aset manusia dan situasi sangat berkaitan proses.

Salah satu hal yang dapat berkaitan pengadaan kewajiban dan keahlian dalam suatu perkumpulan diketahui bahwa latar belakang dalam organisasi pemerintahan. Pandangan (Handoko, 2004) instansi dan kerangka tugas diketahui bahwa semacam bantuan hierarkis kepada ASN untuk membantu pengadaan dalam memenuhi kebutuhan ASN, dengan tujuan agar mereka dapat lebih mengembangkan pengadaan ASN. Untuk keadaan ini maka jabatan dan latar belakang yang diberikan suatu organisasi akan sangat menjunjung tinggi ASN dalam bekerja sehingga akan berkaitan presentasi ASN. Istansi-istansi yang

diharapkan oleh ASN merupakan kerangka tugas yang memuaskan yang dapat membantu ASN dalam menyelesaikan kewajiban dan kewajibannya. Oleh karena itu, para pemimpin harus mampu memahami apa saja kebutuhan dan keinginan ASN yang dapat memenuhi kebutuhan ASN sehingga tujuan otoritatif dapat tercapai. Instansi dan latar belakang yang memadai, seperti inovasi data, informasi dan data, serta instansi pendukung lainnya, dapat memberikan bantuan yang ideal dalam menjalankan tugas dan program kerja.

Dampak dari persepsi awal pada Cabang Penguatan Wanita, Jaminan Generasi Muda, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga Bagian Kepulauan Selayar menunjukkan bahwa aksesibilitas terhadap landasan peristansian justru menghadapi kendala yang sangat besar. Instansi inovasi data, terbatasnya wilayah kerja, dan terbatasnya akses informasi dan data merupakan permasalahan besar yang dapat mengganggu pengadaan kewajiban pokok dan keahlian ASN di dalam asosiasi. Minimnya fasilitas dan infrastruktur di Bagian Penguatan Wanita, Keamanan Anak, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga Bagian Kepulauan Selayar, misalnya terbatasnya ruang dan pertengkapan instansi serta tidak adanya kendaraan nyata, menimbulkan kesulitan nyata bagi kelangsungan hidup, administrasi dan pengadaan strategi di bagian penguatan wanita dan jaminan anak. Batasan tersebut tidak hanya berdampak pada kenyamanan dan efisiensi tugas ASN, namun juga berpotensi menghambat tercapainya tujuan penting Bagian Penguatan Wanita, Keamanan Generasi, Pengendalian Warga dan Keluarga Berencana Pemerintahan Kepulauan Selayar. Selanjutnya, kondisi ini menimbulkan permasalahan luar dan dalam yang berdampak langsung terhadap pengadaan kewajiban pokok dan

keahlian ASN pada Bagian Penguatan Wanita, Penjaminan Anak, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga Bagian Kepulauan Selayar.

Konsekuensi Penelitian yang dipimpin oleh (Hasanuddin dkk., 2023) menemukan bahwa kerangka kerja, sitat SDM dan kapasitas tugas berhubungan signifikan terhadap pengadaaan perwakilan. Senada dengan itu, penelitian yang dipimpin oleh (Irianto, 2017), menemukan bahwa kerangka tugas berhubungan signifikan terhadap proses pekerja.

Laporan Penilaian Dampak Kerangka Tanggung Jawab Penyajian Pada Bagian Penguatan Wanita, Keamanan Anak, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga Bagian Kepulauan Selayar Periode 2021 dan 2022 mengalami penurunan dari 54,02% pada periode 2021 menjadi 52,90 pada periode 2022 dengan kelas C (memadal ). Penurunan ini menunjukkan adanya penyesuaian pengadaaan atau pencapaian yang lebih rendah pada periode 2022 dibandingkan periode sebelumnya, sehingga perlu dilakukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui penyebab dan mencari jawaban atas pembangunan tersebut.

Tabel 1.1

Penelitian Hasil Penilaian Kerangka Tanggung Jawab Proses Periode 2021-2022

No	Komponen yang dinitai	Bobot (%)	Hasil Evaluasi periode 2021	Hasil Evaluasi periode 2022
1	Perencanaan kinerja	30	17,38	17,71
2	Pengukuran kinerja	25	11,56	11,63
3	Pelaporan kinerja	15	9,80	8,68
4	Evaluasi internal	10	5,36	3,82
5	Pencapaian kinerja	20	9,91	12,06

	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>54,02</b>	<b>52,90</b>
--	---------------	------------	--------------	--------------

Sumber: Inspektorat Daerah Bagian. Kep. Selayar, 2023

Hasil kajian pencatatan pemenuhan wilayah daerah pada periode 2022 yang diselesaikan oleh DPRD Bagian Kepulauan Selayar bersama tim Balai Besar Peningkatan Strategi Pemajuan, Pembentukan Penelitian dan Administrasi Wilayah, Universitas Hasanuddin, menemukan bahwa berkas pemenuhan wilayah setempat untuk Administrasi Penguatan Wanita, Keamanan Remaja, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga Bagian Kepulauan Selayar masih dibawah angka normal 3.00 atau secara umum akan kurang baik. Secara umum sifat administrasi yang diberikan kepada daerah oleh Pemerintahan Pemantapan Wanita sebagian besar masih buruk, padahal 60% sumber data yang mendapatkan informasi dan data laporan penanganan administrasi sudah baik. Oleh karena itu, Pemerintahan Penguatan Wanita juga harus membentengi sifat kepenyempurnaan terkait dengan masa kepenyempurnaan, kesesuaian kebutuhan administrasi, dan memperluas keahlian fakultas administrasi serta menggarap sifat instansi administrasi dan latar belakang. Memperluas keterampilan pejabat administrasi erat kaitannya dengan jabatan pekerja.

Tabel 1.2

Sifat Administrasi Penguatan Wanita, Asuransi Anak, Pengendalian Warga dan Bagian Administrasi Keluarga. Kep. Selayar

Periode 2022

<b>No</b>	<b>Unsur Administrasi</b>	<b>Nilai Konv. IKM</b>	<b>Mutu Adminis trasi</b>	<b>Kinerja Unit Administra si</b>

1.	Kesesuaian persyaratan administrasi	75.0	C	Kurang Baik
2.	Kemudahan prosedur/alur administrasi	77.5	B	Baik
3.	Waktu administrasi	71,0	C	Kurang Baik
4.	Kewajaran biaya/tarif dalam administrasi	95.0	A	Sangat Baik
5.	Kesesuaian jenis administrasi	75.0	C	Kurang Baik
6.	Kompetensi/keahlian petugas dalam administrasi terkait kesopanan dan keramahan	71,0	C	Kurang Baik
7.	Sikap petugas dalam administrasi terkait kesopanan dan keramahan	77.5	B	Baik
8.	Kelayakan sarana dan prasarana	67.5	C	Kurang Baik
9.	Penanganan pengaduan pengguna administrasi	71,0	C	Kurang Baik
<b>Rata-rata nilai unsur administrasi</b>		<b>75.3</b>	<b>C</b>	<b>Kurang Baik</b>

Sumber: Laporan Terakhir Kajian IKM Periode 2022 (Bappelitbangda, 2022)

Mengingat pentingnya dan pentingnya jabatan, peningkatan SDM dan sistem dalam suatu organisasi administrasi untuk membantu pengadaan tugas pokok dan unsur ASN, maka para ahli tertarik untuk mendalami dampak situasi, peningkatan SDM dan aksesibilitas, landasan dalam mendukung pengadaan kewajiban pokok dan unsur Bantuan Umum Negara pada Bagian. Penguatan Wanita, Keamanan Generasi Muda, Pengendalian Populasi dan Kekeluargaan di

Pemerintahan Kepulauan Selayar sebagai tahapan paling penting dalam meningkatkan kelangsungan, efektivitas dan kepuasan di dunia tugas sektor publik.

#### **B. Rumusan masalah**

Dilihat dari pokok permasalahannya, ID permasalahan pada Bagian Penguatan Wanita, Keamanan Remaja, Pengendalian Warga dan Kekeluargaan Bagian Kepulauan Selayar, maka rincian permasalahan Penelitiannya diketahui bahwa sebagai berikut:

1. Apakah kondisi SDM berhubungan terhadap pengadaan tugas, kepemimpinan, dan keahlian ASN di bagian Penguatan Putri, Penjaminan Pemuda, Pengendalian Warga, dan Administrasi Keluarga di Pemerintahan Kepulauan Selayar?
2. Apakah peningkatan sumber daya manusia berdampak terhadap pengadaan tugas, kepemimpinan, dan keahlian ASN di bagian Penguatan Putri, Keamanan Remaja, Pengendalian Warga, dan Administrasi Keluarga di Bagian Kepulauan Selayar?
3. Apakah jabatan dan latar belakang berhubungan terhadap pengadaan tugas ASN, direktur dan kapabilitas di Bagian Penguatan Wanita, Keamanan Anak, Pengendalian Warga dan Penyelenggaraan Keluarga Berencana Pemerintahan Kepulauan Selayar?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang direncanakan di atas, hasil Penelitian seharusnya bernilai hipotetis dan pada dasarnya, khususnya:

1. Untuk menguraikan dan memahami hubungan kedudukan sumber daya manusia terhadap pengadaan tugas, kepemimpinan, dan keahlian ASN

pada Pemerintahan Penguatan Putri, Jaminan Remaja, Pengendalian Warga, dan Keluarga Berencana di Bagian Kepulauan Selayar.

2. Untuk mengetahui dan memahami dampak peningkatan sumber daya manusia terhadap pengadaan tugas ASN, direksi dan kapabilitas pada Badan Penguatan Wanita, Penjaminan Anak, Pengendalian Warga dan Keluarga Berencana Pemerintahan Kepulauan Selayar.
3. Untuk menguraikan dan memahami hubungan jabatan dan sistem terhadap pengadaan tugas, pimpinan dan unsur ASN pada Pemerintahan Penguatan Wanita, Keamanan Remaja, Pengendalian Warga dan Keluarga Berencana Bagian Kepulauan Selayar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Keuntungan Teoritis
  - a. penelitian ini dapat menambah penerapan spekulasi mengenai permasalahan posisi aset manusia, aksesibilitas pondasi dan peningkatan aset manusia.
  - b. akibat dari penelitian ini dapat menambah tulisan sebagai bahan referensi bagi para analis yang berbeda yang ingin membicarakan atau mengangkat pokok bahasan yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. keuntungan praktis
  - a. sebagai upaya untuk mempersiapkan tenaga ahli dalam meningkatkan dan menciptakan keahlian mempertimbangkan secara matang dalam menyusun makalah logika.
  - b. sebagai wujud komitmen pemikiran kepada bagian penguatan wanita, pengamanan remaja, pengendalian warga dan kekeluargaan bagian

kepuhuan selayar mengenai pentingnya kedudukan, peningkatan sdm dan kerangka tugas dalam pengadaaan tugas pokok dan keahlian asn.

- c. hasil penelitian ini dipercaya dapat dijadikan sebagai bahan data sebagai bahan acuan bagi berbagai pakar yang akan mengarahkan penelitian pada subjek-subjek yang berkaitan dengan Penelitian ini.

# BAB I Andi Irmayani - 105021106422

## ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[ppid.kepulauanselayarkab.go.id](http://ppid.kepulauanselayarkab.go.id)

Internet Source

3%

2

[www.scribd.com](http://www.scribd.com)

Internet Source

1%

3

[e-arsip.bontangkota.go.id](http://e-arsip.bontangkota.go.id)

Internet Source

1%

4

[bpsdm.pu.go.id](http://bpsdm.pu.go.id)

Internet Source

<1%

5

Hasrizal, Donard Games. "Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2023

Publication

<1%

6

[digilibadmin.unismuh.ac.id](http://digilibadmin.unismuh.ac.id)

Internet Source

<1%

7

[jurnal.unigal.ac.id](http://jurnal.unigal.ac.id)

Internet Source

<1%

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

# BAB II Andi Irmayani - 105021106422

*by Tahap Tutup*

---

**Submission date:** 17-May-2024 11:34AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2381602715

**File name:** BAB\_II\_-\_2024-05-17T123314.594.docx (127.51K)

**Word count:** 5891

**Character count:** 40349

**KAJIAN PUSTAKA****A. Kajian teori****1. Pengaturan sumber daya Manusia****a. Memahami Pengaturan SDM**

Suwatno (2015) mengkarakterisasi situasi sebagai menempatkan perwakilan di tempat yang sesuai dengan keahlian atau informasinya, yang merupakan cara paling umum untuk mengetahui kelayakan atau kebutuhan yang diharapkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Hasibuan (2012) mengkarakterisasi situasi sebagai keadaan yang mendorong penerapan jaminan, secara eksplisit menempatkan spesialis yang dianggap atau (discretionary) yang akan datang dalam posisi tugas yang memerlukannya dan secara bersamaan menunjuk kekuasaan kepada orang tersebut.

Tchardi (2016) mendefinisikan situasi sebagai signifikansi yang menempatkan perwakilan pada posisi yang berada dalam keadaan selaras dengan keahlian atau informasinya atau melibatkan istilah yang berbeda selama waktu yang dihabiskan untuk mengetahui orang atau kondisi yang diharapkan untuk menyelesaikan suatu tugas pekerjaan. Sementara itu, pendapat Larasati (2018) menyatakan bahwa kesepakatan tidak hanya berlaku bagi pekerja baru saja, namun juga berlaku bagi pekerja lama yang sudah sering berpindah-pindah. Konsep situasi untuk situasi ini juga mencakup kemajuan, pergerakan, dan bahkan penurunan peringkat. Melihat penilaian di atas, maka sangat beralasan bahwa situasi tugas merupakan sarana untuk menempatkan seseorang atau waktunya pada posisi tugas yang tepat dan sesuai dengan batasan, **kapasitas dan keahlian yang dimilikinya. Oleh karena itu**, mempertimbangkan landasan

**pendidikan**, informasi, keahlian dan pengalaman pekerja merupakan petunjuk penting yang perlu diperhatikan. Sehingga pameran yang akan dibawakan oleh setiap derajat pekerja dapat terlaksana dengan baik. Selain itu, pemilihan asosiasi atau instansi dalam menentukan dan menempatkan setiap pekerja pada posisi yang tepat tentunya dapat berkaitan hasil presentasi mereka.

#### b. Target Situasi sumber daya Manusia

Supervisor SDM, untuk keadaan ini dapat diartikan sebagai salah satu komponen cara yang paling umum dalam menetapkan perwakilan atau pekerja terencana dengan maksud, di samping hal-hal lain, membuat pekerja yang bersangkutan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan yang diturunkan, serta lebih lanjut, keahlian untuk berkembang dan keahlian sebagai alasan kelancaran tugas (Larasati, 2018). Sementara itu, sebagaimana diungkapkan oleh B. Pelajarto Sastrohadiwiryono (dalam Suwamo, 2018) maksud dari situasi representatif diketahui bahwa menempatkan pekerja atau perwakilan yang berperan sebagai bagian pelaksana pekerjaan pada tempat yang memenuhi ukuran-ukuran yang menyertainya, yaitu informasi, kapasitas, keahlian dan bakat. . Dari gambaran alasan situasi di atas, maka dapat diasumsikan bahwa jabatan perwakilan atau staf merupakan suatu bentuk upaya yang dilakukan oleh para pimpinan HR untuk mendorong pengadaan yang lebih luas sehingga setiap pekerja atau pekerja dapat menjalankan setiap tugas dan kewajibannya. dari pertunjukan terdegradasi.

#### c. Faktor-Faktor Yang Berkaitan Penataan SDM

Pemimpin harus dapat fokus pada banyak hal saat menunjuk SDM, terutama dalam memberikan situasi tugas yang sesuai kepada perwakilan untuk mendapatkan hasil kinerja terbaik. \*Faktor-faktor yang dapat berkaitan posisi

tugas pekerja, antara lain: (a) Prestasi Akademik, (b) Pengalaman, (c), Kesejahteraan Fisik dan Psikologis, (d) Status Suami Istri, (e) Usia" (Larasati, 2018) . Penjelasan dari masing-masing unsur tersebut diketahui bahwa:

#### A. Prestasi Akademik

Dalam menjalankan wewenang dan kewajiban, serta menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, prestasi keilmuan angkatan tugas harus diperhatikan. Tingkat pendidikan yang baru diperoleh seseorang juga dipertimbangkan saat melakukan pengadaan pendidikan.

#### b. Pengalaman

Pengalaman bekerja di posisi komparatif membutuhkan pemikiran. Semakin banyak spesialis yang bekerja dalam drama TV tanpa naskah, semakin banyak pengalaman yang mereka miliki, sebaliknya, semakin terbatas jangka waktu kerja, semakin sedikit pengalaman yang mereka peroleh.

#### c. Kesehatan Fisik dan Emosional

Uji/tes klinis didasarkan pada laporan dari dokter spesialis yang disertakan dalam surat lamaran, serta tes kesehatan khusus yang dilakukan pada saat seleksi untuk melihat kesiapan kesehatan calon pekerja yang akan melakukan pekerjaan. Ada beberapa instansi pemerintah dan rahasia yang mengarahkan tes kesejahteraan mereka sendiri sebagai sebuah tim di rumah, penyakit atau spesialis yang ditugaskan.

#### d. Status pernikahan

Meskipun sekadar mengambil keputusan, khususnya di tempat kerja, mengetahui status suami-istri dari pekerja yang direncanakan diketahui bahwa hal yang penting.

#### e. Usia

Dalam menempatkan wakil, tanda usia pekerja yang lolos seleksi hendaknya dipandang sesuai dengan kebutuhan. Hal ini untuk menghindari rendahnya efektivitas yang dilakukan oleh tenaga tugas yang bersangkutan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik.

Mengingat klarifikasi beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam pengaturan SDM, dapat dilihat bahwa situasi memiliki alasan penting untuk menjadi fokus. Dimana variabel-variabel tersebut dapat dijadikan sebagai sumber perspektif bagi penpengajars dalam menentukan pilihan untuk menempatkan buruh atau pekerja pada posisi jabatan yang sesuai.

#### d. Penanda Posisi Asot Manusia

Pandangan Suwatno (2015), ada beberapa petunjuk yang dapat digunakan untuk mengukur faktor pengaturan kerja, antara lain:

##### 1. Pendidikan

Prasyarat pendidikan minimal yang representatif mencakup, namun tidak terbatas pada pelatihan pilihan atau wajib.

##### 2. Informasi kerja

Sebelum direkrut, seorang perwakilan memprioritaskan informasi terkait pekerjaan yang masuk akal, yang dapat mereka peroleh saat bekerja di sana atau bekerja.

##### 3. Keahlian kerja

Keahlian tugas merupakan informasi dan kapasitas yang diharapkan untuk suatu tugas yang diperoleh melalui pengalaman.

##### 4. Pengalaman kerja

Pengalaman sebelumnya yang dimiliki seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan tertentu. Saat memutuskan jenis pekerjaan yang akan dilakukan dan

berapa banyak waktu yang dihabiskan untuk mewujudkannya, pengalaman tugas dapat dipertimbangkan.

## 5. Usia

Unsur usia angkatan tugas harus dipandang sebagaimana dalam pengaturan angkatan kerja. Keadaan buruh dalam pandangan sudah cukup umur harus dibenahi untuk menghindari rendahnya efisiensi yang diciptakan oleh ASN yang bersangkutan.

## 2. Peningkatan Aset Manusia

### a. Memahami SDM

Peningkatan aset manusia diketahui bahwa peluang pertumbuhan terkooperatif dalam jangka waktu tertentu untuk lebih mengembangkan pengadaan dan peningkatan yang representatif. Sementara itu, Jusriadi (2019) menyatakan bahwa peningkatan SDM (HRD) mencakup latihan-latihan yang dapat berkaitan pembelajaran individu dan pembelajaran hierarkis. Peningkatan SDM (HRD) penting bagi dewan HR dan juga dapat menjadi keahlian independen. Peningkatan aset manusia memiliki tiga keahlian mendasar, yaitu: 1) persiapan dan peningkatan, 2) pergantian peristiwa secara hierarkis, dan 3) peningkatan panggilan.

Pandangan Hasibuan (2013) peningkatan aset manusia diketahui bahwa upaya untuk mengembangkan kapasitas khusus, hipotetis, wajar dan moral perwakilan sesuai kebutuhan pekerjaan/posisi melalui pendidikan dan pelatihan. Dari pengertian kemajuan yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka perbaikan dapat diartikan sebagai suatu rangkaian perluasan kapasitas atau instruksi yang berlarut-larut untuk menggarap kapasitas yang wajar, keterampilan berpikir kritis dan memperluas hubungan antar manusia untuk mencapai tujuan

umum yang dilakukan secara metodis dan terkoorpemerintahani dan dilakukan oleh perwakilan administratif.

Hasibuan (2013) mengatakan bahwa SDM merupakan gabungan kapasitas psikologis dan kapasitas aktual seseorang. Berdasarkan penilaian beberapa ahli yang disebutkan di atas, cenderung beralasan bahwa SDM diketahui bahwa individu-individu yang bekerja dalam suatu perkumpulan atau organisasi yang memberikan keahlian, imajinasi dan tenaga, mereka disebut wakil atau wakil. Dalam Penelitian kali ini mereka merupakan petugas Cabang Penguatan Wanita, Jaminan Anak, Pengendalian Warga dan Penpengajarsan Keluarga, Bagian Kepulauan Selayar.

Pembahasan persoalan aset manusia harus dilihat dari dua sudut pandang, yakni kuantitas dan kelayakan. Jumlah menyangkut kuantitas SDM (pekerja) yang dimiliki suatu asosiasi. Sudut kuantitas ini dapat diatur ke samping karena lebih mudah untuk direncanakan dan dipilih. Sementara kelayakan menyangkut hakikat SDM, yaitu menyangkut kapasitas, baik kapasitas aktual maupun kapasitas non-aktual (pengetahuan dan pola pikir) yang harus ditingkatkan ke tingkat berikutnya.

Salah satu upaya untuk memperbaiki sifat SDM yang dimiliki diketahui bahwa melalui peningkatan aset manusia. Handoko (2013) mengatakan bahwa peningkatan aset manusia memiliki derajat yang lebih luas dengan tujuan akhir untuk terus mengembangkan informasi, kapasitas, cara pandang dan kelayakan karakter sebagai pekerjaan untuk mempersiapkan wakil-wakil dalam memikul tanggung jawab pekerjaan di kemudian hari.

Handoko (2013) juga menambahkan bahwa peningkatan representatif lebih berorientasi pada masa depan dan lebih mementingkan pengajaran, khususnya

memperluas kapasitas individu dalam memahami dan menguraikan informasi dan tidak menunjukkan keahlian khusus. Oleh karena itu, kemajuan ini berupaya untuk meningkatkan keahlian dan informasi perwakilan lama dan baru yang diharapkan dapat menyelesaikan tugas sekarang atau nanti. Pandangan Sutrisno (2017), peningkatan aset manusia diketahui bahwa cara paling umum untuk mengembangkan lebih lanjut keahlian pekerja, terspesialisasi, hipotetis, masuk akal dan bermoral melalui pendidikan dan pelatihan.

Mengingat beberapa definisi yang telah dikemukakan, jelas dalam setiap tindakan peningkatan aset manusia terdapat siklus untuk bekerja pada kapasitas yang berboda, baik kapasitas hipotetis dan umum, serta kapasitas khusus dan fungsional dari perwakilan untuk merencanakan tanggung jawab dalam melakukan usaha untuk mencapai tujuan hierarkis.

#### b. Tujuan Peningkatan Aset Manusia

Seperti yang ditunjukkan oleh Handoko (2013) ada dua sasaran utama program persiapan dan peningkatan perwakilan. Untuk memulainya, pekerjaan inovatif dilakukan untuk menutup "lubang" antara keahlian dan kapasitas representatif dan permintaan pekerjaan. Kedua, proyek-proyek ini diharapkan dapat meningkatkan kemahiran dan kecukupan tugas yang representatif dalam mencapai target tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Meskipun upaya-upaya ini membosankan dan memakan biaya, upaya-upaya ini ampuh dalam mengurangi pergantian tugas dan membuat perwakilan menjadi lebih berguna. Persiapan dan peningkatan juga membantu mereka menghindari sifat ketinggalan jaman dan menjalankan tanggung jawab mereka dengan lebih baik.

Pandangan Notoadmojo (2009) proses peningkatan aset manusia merupakan sesuatu yang harus ada dan terjadi dalam suatu perkumpulan.

Bagaimana pun, dalam melakukan peningkatan sumber daya manusia, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam asosiasi yang sebenarnya maupun dari luar asosiasi yang bersangkutan.

#### a. Faktor internal

Meliputi seluruh keberadaan perkumpulan yang dapat dibatasi baik oleh penguasa maupun perseorangan dari perkumpulan yang bersangkutan, terdiri atas:

1. Misi dan tujuan asosiasi, pengadaan latihan atau proyek otoritatif untuk mencapai tujuan ini memerlukan keahlian aset manusia yang diciptakan.
2. Teknik pencapaian tujuan memerlukan keahlian pekerja untuk menilai dan memperkirakan keadaan luar yang dapat berkaitan hubungan mereka.
3. Sifat dan jenis kegiatan, metodologi dan proyek peningkatan aset manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya normal dan organisasi yang kegiatannya memerlukan peningkatan dan daya cipta.

#### b. Variabel Eksternal

Agar suatu asosiasi mempunyai pilihan untuk mencapai tujuan dan sasaran utamanya, maka asosiasi tersebut harus mempertimbangkan unsur-unsur ekologis yang dapat berkaitannya, yang terdiri dari:

1. Strategi pemerintah, misalnya Peraturan, Undang-undang Tidak Resmi, Keputusan Pastoral atau pilihan kewenangan lainnya, merupakan hal-hal yang patut dipertimbangkan karena jelas akan berdampak pada program peningkatan sumber daya manusia pada organisasi yang bersangkutan.

2. Masyarakat sosial-sosial, yaitu perkumpulan yang dibentuk untuk melayani individu-individu yang mempunyai landasan sosial-sosial yang berbeda.

3. Dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan inovasi, suatu asosiasi harus mempunyai pilihan untuk memilih inovasi yang tepat dan sesuai dengan kapasitas SDM yang dimilikinya.

c. Langkah-langkah Peningkatan Aset Manusia

Pandangan Ardana (2016), sarana dalam perbaikan SDM, khususnya penentuan kebutuhan, merupakan suatu strategi atau langkah sebelum perbaikan SDM dilakukan. Langkah ini digunakan sebagai kesiapan menghadapi permasalahan yang ada saat ini dan juga untuk mencegah permasalahan yang akan datang. Sumber data yang dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan persiapan dan peningkatan aset manusia diketahui bahwa rencana profesi perwakilan yang telah disusun sebelumnya, catatan evaluasi pengadaan pekerjaan, catatan pembuatan, laporan dan pengukuran proses kesejahteraan tugas yang berbeda, informasi transformasi pekerja dan hasil tes wawancara.

Tujuan utama yang ingin diselesaikan diketahui bahwa untuk:

1. Sebagai tolak ukur tercapai atau tidaknya perbaikan aset manusia
2. Sebagai bahan dan pekerjaan untuk memutuskan tahapan-tahapan berikut, misalnya substansi program dan strategi yang akan segera diselesaikan, melalui penentuan target, mengambil keuntungan yang maksimal dalam menciptakan SDM yang mumpuni.

d. Strategi Peningkatan Aset Manusia

Sebagaimana dikemukakan oleh Notoadmojo (2009) peningkatan pekerja dapat dilakukan melalui pengajaran dan pelatihan serta peningkatan perwakilan

yang mencakup peningkatan dan perpindahan serta peningkatan profesi. Peningkatan sumber daya manusia tenaga tugas yang dilakukan pada suatu asosiasi administrasi dalam Undang-Undang Tidak Resmi (PP) Urutan 17 Periode 2020 dengan peningkatan keahlian, dapat dilakukan antara lain dengan mendidik dan mempersiapkan diri. Maka peningkatan panggilan harus dimungkinkan melalui gerakan dan kemajuan.

pelatihan dan sekolah non-formal dengan berbagai proyeknya memainkan peran penting dalam memperbaiki sifat perwakilan dan asosiasi secara keseluruhan. Melalui pendidikan non-formal, seorang pekerja dalam suatu organisasi dapat mempunyai keahlian untuk memahami dan mengembangkan teknik berpikir yang efektif untuk mengatasi permasalahan yang akan mereka hadapi dalam menyelesaikan kewajibannya.

Dari beberapa definisi mengenai pendidikan dan pelatihan di atas, maka dapat diasumsikan bahwa pelatihan non-formal diketahui bahwa suatu kegiatan untuk meningkatkan dan membina kapasitas tugas seorang perwakilan melalui suatu perkumpulan yang membantu dalam memperoleh informasi yang berguna dan membantu dalam bekerja. pada keahlian, kapasitas dan mentalitas individu tergantung pada situasinya. oleh asosiasi dalam mencapai tujuan.

Pandangan Notoadmojo (2009), ada dua tujuan utama pengajaran dan pelatihan, yaitu: "Pertama, pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara representasi keahlian atau kapasitas dan tuntutan pekerjaan. Kedua, melalui pendidikan dan pelatihan dipercaya agar kecakapan tugas dapat diperluas dalam mencapai target tugas yang telah ditetapkan."

Pedoman LAN Urutan 10 Periode 2018 tentang Peningkatan Keahlian Petugas Pemerintah Pasal 25 - 28 menyebutkan jenis peningkatan keterampilan terdiri atas:

a. Pendidikan

Jenis Peningkatan Keterampilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 diselesaikan dengan pemberian tugas pembelajaran pada sekolah konvensional pada jenjang pendidikan lanjutan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

b. Pelatihan

Pertama: Tradisional, khususnya jenis Peningkatan Keahlian yang dibantu melalui latihan yang menekankan pengalaman pertumbuhan tatap muka di ruang belajar. Persiapan gaya lama harus dimungkinkan melalui persiapan administrasi yang mendasarinya; Persiapan administrasi; Persiapan khusus; Persiapan utilitarian; Persiapan sosial-sosial; Kursus/pertemuan/studio; Sanggar atau sanggar; Kursus; Perombakan; Arahkan khusus; Sosialisasi; serta Jalur Peningkatan Keterampilan dalam berbagai jenis persiapan tradisional.

Kedua: Gaya non-lama, khususnya jenis Peningkatan Keterampilan yang dilakukan melalui latihan-latihan yang menekankan pada berkembangnya pengalaman latihan tugas atau potensi pembelajaran di luar ruang belajar. Persiapan non-tradisional harus dimungkinkan melalui Pengarahan; bimbingan belajar; pembelajaran elektronik; persiapan jarak jauh; Detasering (penugasan); pembelajaran di udara terbuka (outbound); perbandingan (benchmarking); perdagangan antar ASN dan perwakilan rahasia/badan usaha milik negara/usaha yang diklaim teritorial; Pembelajaran gratis (pengantian peristiwa secara mandiri); Kelompok masyarakat belajar (praktik wilayah setempat);

arahan tempat kerja; jabatan/praktik tugas sementara; dan Jalur Peningkatan Keahlian dalam berbagai jenis pelatihan gaya non-lama. Dalam kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia, pembinaan dan pelatihan merupakan upaya untuk membina SDM, khususnya untuk menumbuhkan kapasitas ilmiah dan karakter manusia. Pengarahan dan penyusunan rencana tugas bagian mental, penuh perasaan dan psikomotorik SDM.

a. Instruksi formal

Secara normatif, pelatihan merupakan biaya penting dalam menggarap SDM. Salah satu tujuan pendidikan diketahui bahwa untuk mempersiapkan orang-orang yang mempunyai pengetahuan luas karena dalam dunia tugas pendidikan sering kali menjadi prasyarat penting untuk bertahan dalam situasi tertentu. Hal ini karena derajat pengajaran akan mencerminkan informasi dan keahlian sebagai indikator prestasi tugas seseorang. Undang-undang tidak resmi Urutan 57 Periode 2021 tentang Norma Pendidikan Umum menyatakan bahwa persekolahan merupakan suatu usaha sadar dan terencana untuk menciptakan iklim belajar dan pengalaman pendidikan sehingga peserta didik secara efektif menumbuhkan keahliannya untuk memiliki kekuatan, kebijaksanaan, budi pekerti, pengetahuan, etika dan keahlian yang mulia, diperlukan tanpa bantuan orang lain, masyarakat, negara dan negara.

Hasibuan (2013), menyatakan bahwa derajat pendidikan merupakan penanda yang mencerminkan kapasitas individu dalam menindaklanjuti suatu tugas. Derajat pelatihan akan menentukan derajat keahlian, sehingga semakin tinggi daya keilmuan seseorang, maka semakin mampu pula ia mengatasi permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat melaksanakan kewajibannya dengan kelayakan yang lebih baik. Individu yang memiliki kapasitas dasar, jika

mendapat persiapan yang tepat, peluang dan inspirasi yang luar biasa, akan lebih mampu dan terampil dalam menjalankan kewajibannya dengan baik, sehingga jelas pengajaran akan berdampak pada pengadaan.

#### b. Pelatihan nonformal

Persekolahan Non Formal Pengajaran non formal merupakan suatu siklus untuk melatih keahlian dan sikap individu agar dapat menpengajars usaha secara sungguh-sungguh dan efektif (Kaswan, 2015) sedangkan Simanjuntak (2005), mencirikan persiapan sebagai komponen spekulasi manusia (human venture). ) untuk lebih mengembangkan kapasitas dan keahlian tugas dalam rangka lebih mengembangkan pengadaan yang representatif. Persiapan biasanya dilakukan dengan rencana pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan posisi, diberikan dalam jangka waktu yang cukup singkat, untuk membekali seseorang dengan keahlian kerja. Selain itu, Stoner (2010), memahami bahwa persiapan merupakan salah satu elemen aset manusia para eksekutif yang mempunyai tujuan keahlian berupa suatu tindakan yang diselesaikan untuk memperoleh, mengikuti dan lebih mengembangkan keahlian representatif.

### 3. Fasilitas dan kerangka kerja

#### a. Memahami Istansi dan Kerangka

Moenir (2010) menyatakan bahwa peristansian diketahui bahwa berbagai perlengkapan, perangkat keras kerja, dan instansi yang mempunyai keahlian sebagai alat utama/penolong dalam melaksanakan pekerjaan, dan selanjutnya berada dalam sistem kepentingan yang dihubungkan dengan perkumpulan kerja. Penilaian lain juga disampaikan oleh (Priansa dan Agus, 2013) yang menyatakan bahwa instansi berarti perangkat langsung yang digunakan untuk menyelesaikan

proses pergerakan instansi. Pedoman Permasalahan Dalam Negeri Urutan 7 Periode 2006 tentang Normalisasi Jabatan tugas Pemerintah Daerah dan Kerangka Pasal 1 juga mengandung arti bahwa: Jabatan pemerintahan diketahui bahwa jabatan yang secara langsung mampu membantu proses organisasi pemerintah <sup>2</sup> daerah dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan, antara lain: ruang instansi, perangkat keras tugas dan kendaraan pemerintahan.

Sebagaimana dikemukakan dalam referensi Kata Besar Bahasa Indonesia (2008: 109), yang dimaksud dengan landasan diketahui bahwa segala sesuatu yang menjadi penolong utama bagi terlaksananya suatu interaksi. Definisi ini dapat diartikan sebagai kerangka instansi sebagai tempat instansi (barang dagangan yang tidak dapat diubah) yang digunakan untuk membantu instansi instansi dalam mencapai tujuan bisnis atau hierarki. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Mulyani dan Suyyety, 2010) yang menyatakan bahwa pondasi peristansian lebih diharapkan untuk benda-benda kokoh seperti bangunan, ruang dan tanah.

Pedoman Urusan Rumah Tangga Urutan 7 Periode 2006 pasal 1 mengartikan bahwa instansi tugas diketahui bahwa instansi yang secara langsung mampu membantu <sup>2</sup> proses penyelenggaraan pemerintahan daerah bagian dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan, antara lain: ruang instansi, perangkat keras kerja, dan kendaraan pemerintahan serta landasan tugas merupakan instansi-istansi yang secara tidak langsung mempunyai keahlian untuk membantu pengadaan suatu proses tugas suatu alat dalam mengembangkan lebih lanjut pengadaannya sesuai dengan kewajiban dan kewajibannya, misalnya tempat usaha, rukan dan rumah organisasi.

Para eksekutif instansi sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, yang penting untuk interaksi di seluruh instansi. Gagasan tentang instansi dan latar belakang para eksekutif menggabungkan hal-hal yang berhubungan langsung dengan dunia tugas serta hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, namun yang sangat berdampak pada siklus dan produk akhir dari suatu tugas, yang tidak berhubungan dengan administrasi peristansian dan kerangkanya diketahui bahwa rencana format dan pencahayaan juga yang berhubungan dengan iklim dan tempat kerja. Multhiani (2021) menyatakan bahwa pembagian ruang instansi dan kerangkanya dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. furnitur dan formatnya meliputi: area dan kursi kerja, kerangka furnitur, unit tampilan visual tempat kerja, desain, dan jenis tempat kerja.
- b. Kondisi fisik yang meliputi desain, kerapian, ventilasi, suhu, pencahayaan, akustik, kesejahteraan dan keamanan.

Penyelenggaraan suatu gerakan yang dilakukan oleh suatu perkumpulan hendaknya senantiasa bertumpu pada landasan yang dapat menunjang kelancaran kegiatan perkumpulan dalam mencapai tujuannya sesuai dengan Multhiani (2021). Latihan hierarki yang menggunakan landasan sangat berdampak pada kinerja pekerja, jadi untuk situasi ini harus ada administrasi yang baik. Oleh karena itu, landasan para eksekutif diperlukan, karena dengan kerangka tugas yang memadai dan mencukupi, waktu yang diharapkan untuk melakukan tugas-tugas dan keahlian dasar akan lebih efektif dan produktif, sehingga berkaitan kinerja eksekutif.

Secara observasional, dalam penyelenggaraan peristansian dan latar belakang dilakukan kegiatan-kegiatan administratif/managerial yang bersifat

mendesak dan penting, meliputi penataan, pemilahan, dan Penelitian. Dalam latihan fungsional sementara mencakup perolehan, pencatatan, penyebaran, kapasitas, dukungan dan penghapusan.

Obyek-obyek yang dipertimbangkan/diperiksa dan sekaligus protes-protes diawasi dalam administrasi instansi dan kerangka itu sendiri, khususnya segala sesuatu/protes-protes yang bersifat substansial dan dapat ditangani dengan sungguh-sungguh (tidak salah lagi), baik digunakan untuk melakukan latihan-latihan pokok maupun latihan-latihan penunjang (organisasi). Dilihat dari latihan-latihan yang dilakukan, objek-objek latihan, atau sasaran-sasaran penanganan badan-badan dan latar belakang-latar belakang tersebut, maka cenderung diungkapkan bahwa kerangka tugas para perpengajars diketahui bahwa suatu rangkaian latihan-latihan untuk mengatur, mengkoorpemerintahankan dan mengatur perolehan, pencatatan, penyampaian, kapasitas, latihan pemeliharaan dan pemindahan, yang merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Dilihat dari beberapa kesimpulan yang diambil oleh para ahli mengenai arti penting kerangka, maka dapat diasumsikan bahwa landasan diketahui bahwa segala sesuatu/benda yang tidak dapat dipungkiti dan dapat ditangani dengan sungguh-sungguh (subetansial), baik digunakan untuk menyelesaikan latihan-latihan pokok maupun penunjang, latihan (organisasi). Sementara itu, dalam Penelitian ini, kerangka tugas diartikan sebagai pemanfaatan perangkat/media yang efektif dan efisien termasuk furnitur, peralatan, perlengkapan instansi, dan perangkat keras pendukung instansi yang mendasar untuk mencapai suatu tujuan.

#### b. Jenis Istansi dan Kerangka

Pandangan Mulyasa (2004) jenis-jenis latar belakang diketahui bahwa sebagai berikut:

a. Entah itu sudah terlaksana atau belum

Jika Anda melihat instansi-instansi dalam hal apakah mereka dibelanjakan, ada dua jenis, yaitu instansi-instansi yang dhabiskan dan instansi-instansi yang dapat diandalkan. Instansi consumable office merupakan material atau peralatan yang jika digunakan dapat habis dalam waktu yang cukup singkat. Model, spidol. Selain itu, ada juga instansi peristansian yang berubah bentuk, misalnya kayu, besi, dan karton. Model: mesin tik/strip PC, lampu, dan kertas. Instansi instansi yang kokoh diketahui bahwa bahan atau alat yang dapat digunakan secara terus-menerus dan dalam jangka waktu yang lama. Misalnya kursi, mesin pembuat, meja, dan beberapa perangkat keras instansi.

b. Apakah bergerak atau tidak saat digunakan?

Instansi instansi kalau dilihat berpindah-pindah saat digunakan ada dua macam, yaitu instansi mobile office dan instansi tetap. Instansi instansi portabel diketahui bahwa instansi instansi yang dapat dipindahkan atau dipindahkan sesuai dengan kebutuhan klien, misalnya tempat menyimpan berkas, tempat duduk, meja, dan sebagainya. Instansi instansi abadi diketahui bahwa semua instansi instansi yang tidak dapat atau umumnya sangat sulit untuk dipindahkan, termasuk pipa dan Organisasi Air Minum Bagian (PDAM).

Mulyasa (2004) mengelompokkan tiga buah instansi yang dihubungkan dengan lima deteksi. Instansi-instansi yang berbeda ini diketahui bahwa sebagai berikut:

a. Visual

Visual merupakan instrumen peristansian yang menghubungkan panca indera penglihatan, namun tanpa memanfaatkan panca indera pendengaran. Misalnya gambar, peta, bola dunia, komposisi, dan lain sebagainya.

b. Audio

Suara merupakan perangkat peristansian yang menghubungkan panca indera pendengaran, namun tidak memanfaatkan panca indera penglihatan. Misalnya alat perekam, akun, dan radio.

c. Audiovisual

Media umum merupakan perpeduan antara istansi istansi suara dan visual, khususnya istansi istansi konsolidasi yang memanfaatkan panca indera penglihatan dan pendengaran. Misalnya TV, video, film, dan slide yang digabungkan dengan akun.

Normalisasi sarana istansi sebagaimana dimaksud dalam Pedoman Tata Kelola Rumah Pendeta Urutan 7 Periode 2006 pasal 5 meliputi ruangan istansi, perangkat istansi, penginapan pemerintahan, dan kendaraan pemerintahan. Penindakan pemerintahan tugas dan latar belakang pemerintah bagian dilakukan dengan mempertimbangkan standar kehati-hatian, kewajaran, keterusterangan, kemahiran dan kecukupan, manfaat, keamanan, bantuan pemerintah, legitimasi dan tanggung jawab, serta fokus pada keahlian moneter daerah.

Rencana permainan istansi dan latar belakang sebagaimana diharapkan dalam Pasal 2 Pedoman Penyelenggaraan Rumah Tangga Urutan 7 Periode 2006, dilaksanakan untuk:

- a. kelancaran proses kerja;
- b. kelancaran hubungan tugas di dalam dan di luar antar otoritas/perwakilan;
- c. mudah menyampaikan;
- d. kewajiban pengawasan dan keamanan yang lancar; dan
- e. membuatnya lebih mudah untuk mendapatkan file dan dokumentasi.

#### 4. Pengadaan Kewajiban Pokok dan Unsur-Unsur Majelis Mekanikal Umum Negara

##### a. Tugas dan Unsur Alat Umum Negara (ASN)

ASN merupakan lembaga pelaksana pemerintahan sesuai dengan kewajiban dan keahliannya masing-masing. Oleh karena itu, ASN merupakan komponen utama SDM yang mempunyai andil besar dalam kemajuan dan kemajuan penyelenggaraan pemerintahan. Idealnya, dalam melakukan administrasi ke daerah, ASN harus memenuhi standar administrasi yang baik dan bersih, dimana seluruh komponen pekerja diharapkan dapat menyelesaikan kewajibannya dan bekerja dengan baik dan rapi sehingga bantuan yang diterima daerah dapat tersalurkan, sesuai sifat normal administrasi.

Adapun kewajiban pokok, keahlian dan tugas ASN diarahkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Urutan 20 Periode 2023 tentang Perangkat Umum Negara Bagian IV. Bagian Kesatu Pasal 10 menyatakan unsur ASN, khususnya:

- a. Melaksanakan penataan terbuka;
- B. Bantuan publik;
- C. Tempel dan penyatuan negara.

Ayal kedua Pasal 11 memuat kewajiban ASN, yakni:

- a. menerapkan pendekatan publik yang dilakukan oleh pejabat pemaju bantuan umum sesuai pengaturan hukum;
- b. menyediakan administrasi publik yang ahli dan berkeLAYakan;
- c. Memperkuat solidaritas dan kehormatan NKRI.

Bagian ketiga Pasal 12 mengupas tentang tugas ASN, khususnya wakil ASN yang berperan sebagai penyelenggara, pelaksana, dan pengelola pengadaan urusan pemerintahan umum dan kesejahteraan masyarakat melalui pengadaan

pendekatan dan administrasi publik yang ahli, bebas dari mediasi politik, dan terbebas dari praktik-praktik penghinaan, plot dan nepotisme.

Dari gambaran yang telah dikemukakan, maka dapat ber alasan bahwa kewajiban, pimpinan, dan unsur ASN merupakan penolong yang sangat jelas dalam kaitannya dengan kewajiban dan usaha yang harus dilakukan oleh setiap ASN sesuai dengan situasi dan keahliannya dalam menjalankan tugas organisasi pemerintah. Kesamaan antara pengadaan kewajiban pokok dengan pengadaan ASN menjadi kunci dalam mensurvei kelayakan dan komitmen individu dalam mencapai tujuan hierarki. Pemahaman yang baik terhadap kewajiban dan keahlian pokok tidak hanya menjadikan kebutuhan dalam menjalankan tugas, namun juga menjadi alasan terciptanya keterampilan, motivasi dan kepuasan tugas ASN, yang pada akhirnya sangat berkaitan kelangsungan organisasi secara keseluruhan.

#### b. Definisi Proses

Perkumpulan, baik pemerintah maupun swasta, merupakan suatu fungsi yang senantiasa ditentukan oleh suatu tugas sama dalam mencapai tujuan-tujuan yang perlu dicapai oleh perkumpulan itu. Tentu saja, tujuan hierarkis tidak akan tercapai jika kinerja individu atau pekerjanya tidak ideal. Pandangan Hasibuan (2013) pengadaan diketahui bahwa hasil tugas sejauh mutu <sup>1</sup> dan kuantitas yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan keahliannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Tidak jauh berbeda, Murti dan Srimulyani (2013) mengkarakterisasi proses sebagai kapasitas umum individu untuk bekerja sehingga idealnya mencapai tujuan tugas dan fokus berbeda yang telah dilakukan dengan penebusan dosa yang proporsinya lebih sederhana dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Hasibuan (2013) terikat untuk memanfaatkan kata proses ketika menyinggung kata proses. Pandangannya, proses diketahui bahwa hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau perkumpulan dalam suatu perkumpulan, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perkumpulan tersebut yang dimaksud dengan sah, tanpa melanggar hukum dan sesuai etika dan moral.

Berbagai perasaan yang dikomunikasikan menguraikan bahwa representasi representatif dan pengadaan otoritatif saling terkait erat, pencapaian tujuan hierarkis tidak dapat dipisahkan dari aset yang dimiliki oleh asosiasi yang didorong atau dijalankan oleh para pekerja yang berperan sebagai penguat dalam upaya pencapaiannya. Tujuan otoritatif. Jadi cenderung diasumsikan bahwa kinerja representatif diketahui bahwa penilaian terhadap pekerjaan individu yang menghasilkan asosiasi sesuai dengan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan hierarkis.

#### c. Faktor-Faktor yang Berkaitan Proses Representatif

Ada beberapa perasaan sehubungan dengan unsur-unsur yang berkaitan dengan pengadaan perwakilan. Seperti yang ditunjukkan oleh Mangkunegara (2013) pengadaan perwakilan dipengaruhi oleh beberapa variabel, khususnya;

##### a) Sifat Pekerjaan ( Nature of Work )

Derajat untung atau sialnya pekerjaan yang diperoleh seorang wakil harus dilihat dari segi ketepatan dan kebersihan kerja, keahlian dan kapasitasnya.

##### b) Jumlah Pekerjaan (Jumlah Pekerjaan)

Begitulah besarnya tanggung jawab atau ukuran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang wakil. Diperkirakan secara kuantitatif kapasitas untuk mencapai target atau hasil tugas untuk posisi baru.

c) Informasi Pekerjaan

Ini diketahui bahwa cara paling umum untuk menetapkan pekerja berdasarkan landasan instruktif atau keterampilan mereka dalam suatu tugas. Hal ini terlihat dari keahlian perwakilan dalam memahami hal-hal yang berhubungan dengan tugas yang dikerjakannya.

d) Kekompakan (Kekompakan)

Memahami bagaimana seorang perwakilan berfungsi dengan orang lain untuk menyelesaikan suatu tugas. Upaya yang terkoorpemerintahari tidak hanya terbatas pada atau partisipasi antar perwakilan, namun kolaborasi tingkat diketahui bahwa aspek kehidupan hierarki yang penting, khususnya antara pemimpin hierarki dan pekerjanya, terjalin hubungan yang baik dan saling melengkapi yang umumnya bermanfaat.

e) Imajinasi

Ini diketahui bahwa kapasitas seorang wakil untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan caranya sendiri atau atas dorongannya sendiri yang dianggap mampu untuk menjadi sukses dan mahir serta mampu membuat perubahan baru demi kemajuan dan kemajuan asosiasi.

f) Perkembangan (Advanced)

Kapasitas untuk membuat perubahan baru untuk meningkatkan dan memajukan asosiasi. Hal ini terlihat dari pemikiran-pemikiran cemerlang dalam mengalahkan isu-isu otoritatif.

g) Mengemudi

Mencakup beberapa sudut pandang, misalnya keahlian mengambil langkah yang tepat meski menghadapi kesulitan, keahlian menjalankan bisnis tanpa bantuan, keahlian mengambil langkah pertama dalam waktu yang lama.

- a) penilaian lain yang disampaikan Wibowo (2013), khususnya: faktor individu (individu), meliputi: informasi, kapasitas, keyakinan diri, inspirasi dan tanggung jawab yang digerakkan oleh setiap orang.
- b) faktor kepemimpinan meliputi: sifat pemberian penghiburan, kegembiraan, arahan dan dukungan yang diberikan oleh pionir atau pionir kelompok.
- c) faktor tim meliputi: sifat bantuan dan tenaga yang diberikan mitra, kepercayaan terhadap individu rekan kerja, kosumber data dan kekompakan rekan kerja.
- d) faktor sistem meliputi: kerangka kerja, jabatan tugas atau latar belakang yang diberikan oleh asosiasi, siklus hierarki dan kebiasaan tugas di dalam asosiasi.

Berdasarkan sentimen-sentimen tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang berkaitan proses perwakilan diketahui bahwa:

- a. faktor individu, keahlian untuk memasukkan, imajinasi, kemajuan, dorongan, kemauan, keberanian, inspirasi dan tanggung jawab individu.
- b. faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, pemberian gaji, insentif, jabatan tugas atau latar belakang yang diberikan oleh asosiasi, siklus hierarki dan kebiasaan tugas dalam asosiasi.
- c. faktor sosial, meliputi sifat bantuan dan kegembiraan yang diberikan oleh rekan kerja, kepercayaan terhadap individu rekan kerja, kesetaraan dan kekompakan rekan kerja, serta rasa aman.

Petunjuk evaluasi proses pandangan Simamora (2015) diketahui bahwa sebagai berikut:

- a. mutu pekerjaan, meliputi ketepatan, ketelitian, penampilan dan kelayakan hasil;
- b. kuantitas pekerjaan, termasuk banyak hasil dan komitmen;
- c. manajemen yang diperlukan, termasuk memerlukan ide, judul atau penyempurnaan;
- d. kehadiran, termasuk keandalan, disiplin, keandalan/kelayakan yang tak tergoyahkan;
- e. konservasi mencakup pencegahan limbah, kerusakan, dan pemeliharaan perangkat keras.

Pedoman Imam Penguatan dan Perubahan Tata Usaha Negara Republik Indonesia Urutan 6 Periode 2022 tentang Proses Badan Petugas Negeri Sipil Pasal 9 ayat 2 mengartikan bahwa proporsi prestasi/tanda pengadaaan perseorangan dan fokus pada tugas perwakilan rencana hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat sudut pandang:

- a. Kuantitas;

Jumlah menyinggung sejauh mana seorang perwakilan dapat menyelesaikan atau menyelesaikan tugas dalam jumlah normal atau sesuai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

- b) Kelayakan;

Sudut pandang kelayakan mengevaluasi sejauh mana pekerjaan seorang perwakilan memenuhi pedoman atau rincian yang telah ditentukan sebelumnya.

- c) Waktu atau kecepatan puncak hasil pekerjaan;

Sudut pandang waktu memperkirakan sejauh mana seorang pekerja dapat menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dalam batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

d) Biaya.

Perspektif biaya menyinggung sejauh mana pekerja dapat menyelesaikan tanggung jawab atau usaha secara efektif dan tanpa melebihi rencana keuangan yang telah ditentukan sebelumnya.

Bagian-bagian penilaian pengadaan yang representatif pandangan Mangkunegara (2013), meliputi kelayakan kerja, jumlah pekerjaan, disiplin kerja, dorongan dan kewajiban. Mengingat petunjuk-petunjuk yang dirujuk di atas, ada baiknya jika kita memahaminya secara lebih rinci, khususnya:

- a) Mutu tugas diketahui bahwa sifat hasil tugas yang bergantung pada pedoman yang ditetapkan, umumnya diperkirakan melalui ketepatan, kelengkapan, keahlian dan prestasi kerja.
- b) Jumlah pekerjaan diketahui bahwa banyaknya hasil pekerjaan yang ditunjukkan dengan waktu tugas yang tersedia.
- c) Disiplin di tempat tugas menyiratkan bahwa perwakilan harus fokus pada diri mereka sendiri, kewajiban mereka, dan tunduk pada pedoman terkait.
- d) Inisiatif diketahui bahwa keahlian untuk memahami permasalahan dan melakukan tindakan restoratif, memberikan gagasan untuk mencapai kemajuan dan mengakui tanggung jawab dalam menindaklanjuti tanggung jawab yang telah diberikan kepada masyarakat miskin.
- e) Tanggung jawab diketahui bahwa kesediaan perwakilan untuk merasakan rasa memiliki atas strategi, pekerjaan, instansi dan latar belakang yang digunakan serta sikap kerjanya.

## **B. Penelitian Terkait**

Penelitian yang berkaitan dengan Penelitian yang akan dilakukan oleh para ilmuwan diketahui bahwa sebagai berikut :

Tabel 2.1

## Merencanakan Buku Harian Penelitian Signifikan

No	Nama, Periode, Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Yahya N. Irianto, 2017, tugas terhadap Kinerja Petugas pada Bagian Umum Sekretariat Hubungan Ketersediaan Sarana Prasarana	Regresi linear sederhana	<ol style="list-style-type: none"> <li>Besarnya hubungan Variabel sarana prasarana (X) ada hubungan antara sarana prasarana terhadap variabel kinerja petugas (Y) yaitu 1,623 yang berarti kuat dan terhadap kinerja petugas.</li> <li>Terjadi hubungan positif antara sarana prasarana dengan kinerja petugas.</li> </ol>
2	<b>Arman,dkk, 2018</b> <b>Model</b> <b>Peningkatan</b> <b>Sumber Daya</b>	Analisis regresi linear berganda	Hubungan Model Peningkatan Sumber yang positif dan signifikan terhadap

	<p><b>Penghasil pada perusahaan Manusia Bagian Frisian Flag Cabang Makassar</b></p>		<p>Produktivitas Daya Manusia Bagian Penghasil memiliki hubungan tugas Pekerja</p>
3	<p><b>Adela Pramesrianto, ., 2021, Hubungan manusia Edward, Shofia Amin dan keahlian tugas terhadap peningkatan sumber daya kinerja pekerja perusahaan Jambi Media Grafika</b></p>	<p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>1. Terdapat hubungan yang signifikan pada terhadap kinerja pekerja. variabel peningkatan sumber daya manusia 2. Tidak terdapat signifikan pada variabel keahlian tugas terhadap kinerja hubungan yang pekerja. 3. Terdapat hubungan yang signifikan dalam pengujian yang simultan peningkatan sumber daya</p>

	"Tribun Jambi"		dilakukan untuk melihat hubungan manusia dan keahlian kerja
4	<b>Abiyyu Satrio Wibowo, 2021, Hubungan Peningkatan Kinerja Petugas di Lembaga Perumahan Permukiman Sumber Daya Manusi terhadap Kelas II A Porwokerto</b>	Regresi linear berganda	Hasil analisis pengujian dari uji koefisien korelasi (R) peningkatan sumber daya manusia memiliki hubungan dengan kategori yang menunjukkan bahwa variabel sedang terhadap kinerja petugas.
5	<b>Rizkia Laila Fitri, Agung Wahyu Effect of Recruitment, Selection Handaru, Corr</b>	Structural Equation Modeling (SEM) dengan program Smart PLS versi 3.2.9	1. <i>The recruitment variable has a positive and significant effect on performance.</i> 2. <i>and significant effect on performance. The selection variable has a</i>

	<b>y Yohana, 2021, <i>The and Placement on Employee Performance</i></b>		<i>positive</i> 4. <i>The placement 14 variable has a positive and significant effect on performance.</i>
6	Hasanuddin dkk, 2022, SDM dan Keahlian tugas terhadap Kinerja Petugas Hubungan Sarana Prasarana , Kualitas	Regresi linear berganda dan parsial dengan menggunakan SPSS 24.0	1. Sarana prasarana berhubungan terhadap kinerja petugas 2. terhadap kinerja petugas 3. Keahlian tugas Kualitas SDM berhubungan berhubungan terhadap keahlian tugas secara bersama-sama berhubungan positif kinerja petugas 4. Sarana prasarana, kualitas SDM dan terhadap kinerja petugas.
7	Glenn Maurits Ponto, Sofia A P, Memposisikan tugas terhadap Turnover Sambul, Welhemina Rumawas,	Regresi linear berganda dan software SmartPLS 3.0	1. Peningkatan SDM terhadap Turnover Intention. berhubungan negatif dan tidak

	<p>2022, Pengaruh Peningkatan SDM Intelon pada perusahaan Batavia Prosperindo Finance Manado</p>		<p>signifikan</p> <p>2. Peningkatan SDM berhubungan positif tapi tidak Memposisikan tugas berhubungan signifikan terhadap Memposisikan Kerja.</p> <p>5. negatif dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover intention</i></p>
8	<p>Ronny Correa-Quezada, Maria de la Cruz del Rio, Anh Nguyen Quoc, 2022, <i>And Job Placement on Employee Job Satisfaction (Empirical Study at perusahaan Human Resources Development Bina Administrasi Branch)</i></p>	<p>Regresi linear berganda</p>	<p>1. <i>Human resource development and work placement influence employee relationship between employee job satisfaction by 67.4%</i></p> <p>2. <i>There is a very strong satisfaction and human resource development and job human resource development placement</i></p> <p>3. <i>Job placement and factors have a good</i></p>

			<i>and significant influence on employee job satisfaction</i>
9	Tengku Azlani, Hasan Basri Tarmizi, Elisabeth Siahaan, 2022. <i>The Effect of Employee Placement and Work Environment Through Work</i>	Smart PLS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memposisikan petugas mempunyai hubungan yang positif dan berhubungan signifikan terhadap berhubungan positif dan signifikan semangat kerja,</li> <li>2. Tempat tugas terhadap semangat kerja,</li> <li>3. Memposisikan pekerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja,</li> <li>4. dan signifikan Tempat tugas berhubungan positif berhubungan terhadap kinerja,</li> <li>5. positif dan signifikan terhadap kinerja. Semangat tugas berhubungan</li> <li>6. Memposisikan Pekerja</li> </ol>

			dan Tempat tugas berhubungan secara tidak langsung terhadap kinerja ASN melalui Semangat Kerja.
10	Dedi Hubungan Sumber Daya Manusia dan Memposisikan Petugas Terhadap Kinerja Irawansyah Hazairin Habe Marsanuddin, 2023Petugas	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan sumber daya manusia secara parsial Memposisikan petugas berhubungan berhubungan positif terhadap kinerja.</li> <li>2. positif terhadap kinerja.</li> <li>3. Pengujian hipotesis daya manusia dan memposisikan secara simultan menunjukkan peningkatan sumber petugas secara bersama-sama berhubungan positif terhadap kinerja.</li> </ol>
11	Ranny Kibar dkk, 2023, Hubungan Keahlian Sumber	Regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat hubungan keahlian SDM terhadap</li> </ol>

<p>Daya Kinerja Petugas pada Pemerintahan Manusia dan Sarana Prasarana Terhadap Tempat Hidup Bagian Pesisir Barat</p>		<p>pada Pemerintahan Tempat Hidup Bagian Pesisir kinerja petugas Barat sebesar 57,5%.</p> <p>5. Terdapat hubungan sarana prasarana Pemerintahan Tempat Hidup terhadap kinerja petugas pada Bagian Pesisir Barat sebesar 57,4%.</p>
---	--	--

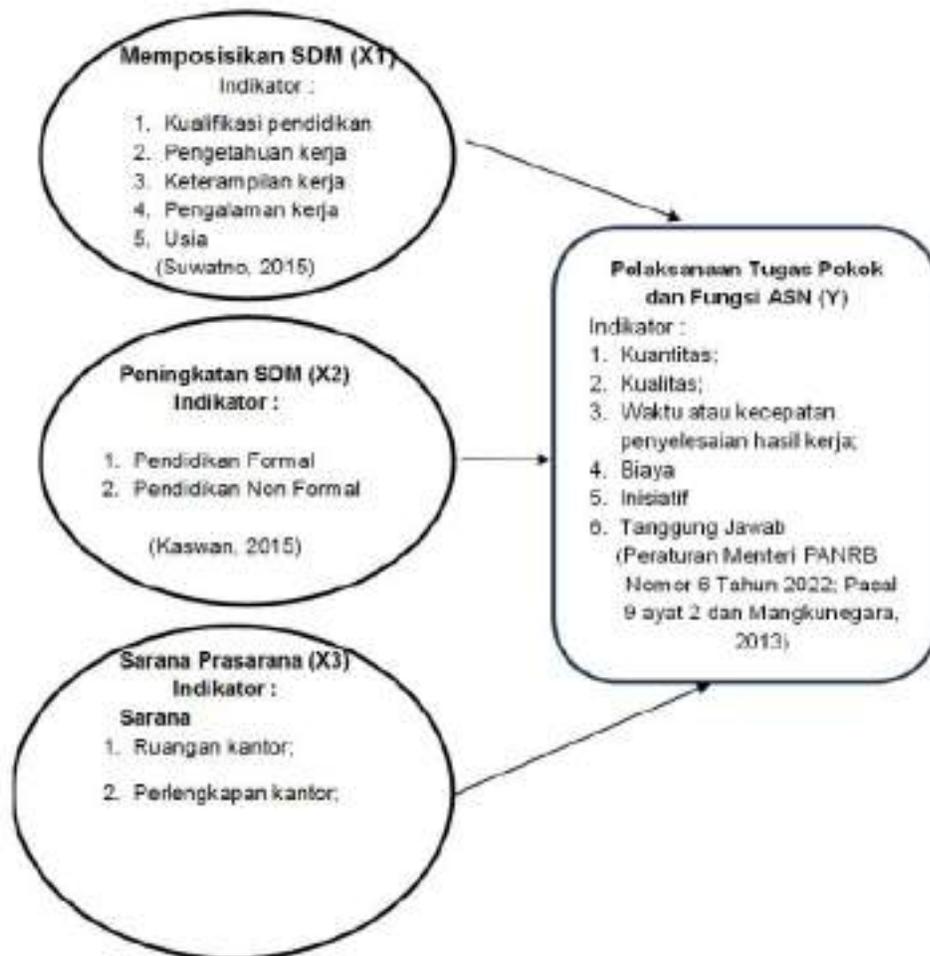
Dilihat dari perencanaan harian, keanehan atau perbedaan antara penajakan ini dengan beberapa penelitian yang dijadikan acuan diketahui bahwa penajakan ini memberikan komitmen yang sangat besar dengan menyelidiki dampak jabatan dan peningkatan SDM, serta pekerjaan landasan terhadap terselenggaranya tugas dan keahlian utama ASN di bagian Penguatan Putri, Keamanan Remaja, Administrasi Pengendalian Warga, dan Penataan Keluarga. Keingintahuan Penelitian ini terletak pada cara Penelitian yang menyeluruh dalam mengatasi variabel-variabel tersebut dan menggambarkan rumitnya elemen hierarki dan kekompakan antar komponen utama yang berdampak pada pengadaan kewajiban ASN.

### C. Kerangka Pemikiran

Pengadaan tugas pokok dan keahlian ASN di Bagian Penguatan Wanita, Pengamanan Remaja, Pengendalian Warga dan Kekeluargaan Bagian Kepulauan Selayar mengacu pada Peraturan Urutan 20 Periode 2023 tentang

Perangkat Umum Negara dan Pedoman Resmi Kepulauan Selayar Urutan 127 Periode 2021 tentang Kedudukan, , Konstruksi Hirarki, Kewajiban dan Keahlian, serta Teknik tugas Penguatan Wanita, Jaminan Anak, Pengendalian Warga dan Administrasi Keluarga.

Hipotesis utama yang digunakan dalam pengujian ini diketahui bahwa Hipotesis Berbasis Aset dan hipotesis utama yang digunakan diketahui bahwa Kemajuan Sumber Daya Manusia yang dapat dipahami dengan struktur penalaran <sup>16</sup> berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

#### D. Hipotesis

Spekulasi merupakan solusi singkat terhadap suatu permasalahan Penelitian, hingga dibuktikan melalui informasi yang dikumpulkan. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017) spekulasi merupakan respon sementara terhadap suatu rencana suatu isu. Karena bersifat tidak kekal, maka harus

divalidasi melalui pengumpulan informasi yang tepat. Spekulasi dalam Penelitian ini diketahui bahwa:

1. Situasi SDM sangat berkaitan pengadaan tugas pokok dan unsur ASN Bagian Penguatan Wanita, Penjaminan Pemuda, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga, Pemerintahan Kepulauan Selayar.
2. Peningkatan aset manusia berhubungan signifikan terhadap pengadaan tugas pokok dan unsur ASN Bagian Penguatan Wanita, Penjaminan Pemuda, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga, Pemerintahan Kepulauan Selayar.
3. Prasarana berkaitan terlaksananya tugas pokok dan unsur ASN Cabang Penguatan Wanita, Keamanan Anak, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga, Pemerintahan Kepulauan Selayar

## BAB II Andi Irmayani - 105021106422

### ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://repository.usu.ac.id">repository.usu.ac.id</a> Internet Source	1%
2	<a href="https://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="https://eprints.unm.ac.id">eprints.unm.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="https://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<1%
5	<a href="https://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1%
6	Hanifa Yuniastuti, Nessa Syahrirra, Siti Mutia Rusma, Oktavia Andriani. "Dampak Pergantian Kurikulum Pendidikan terhadap Peserta Didik Sekolah Dasar", TSAQOFAH, 2023 Publication	<1%
7	<a href="https://yulielviraviolita.wordpress.com">yulielviraviolita.wordpress.com</a> Internet Source	<1%

8

Anita Sumelvia Dewi. "PENGARUH KURIKULUM, LINGKUNGAN PENDIDIKAN, DAN SARANA PRASARANA BELAJAR TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 1 PAGU KABUPATEN KEDIRI", Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi, 2018

Publication

<1 %

9

[blogsasito.blogspot.com](http://blogsasito.blogspot.com)

Internet Source

<1 %

10

[awaliyahayu.wordpress.com](http://awaliyahayu.wordpress.com)

Internet Source

<1 %

11

[docobook.com](http://docobook.com)

Internet Source

<1 %

12

[waodesh.blogspot.com](http://waodesh.blogspot.com)

Internet Source

<1 %

13

[www.wartamuslimin.com](http://www.wartamuslimin.com)

Internet Source

<1 %

14

Rahmat Ghazali, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2016

Publication

<1 %

15	<a href="http://fr.scribd.com">fr.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://ejournal.iainbengkulu.ac.id">ejournal.iainbengkulu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://hamasbinsyukri.blogspot.com">hamasbinsyukri.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

# BAB III Andi Irmayani - 105021106422

*by Tahap Tutup*

---

**Submission date:** 17-May-2024 11:35AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2381603099

**File name:** BAB\_III\_-\_2024-05-17T123315.175.docx (146.24K)

**Word count:** 1666

**Character count:** 10627

## 2 BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2013) strategi Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai teknik Penelitian yang bergantung pada cara berpikir positivisme, yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau tes tertentu. Metode pengujian pada umumnya dilakukan secara sewenang-wenang, pengumpulan informasi menggunakan instrumen penelitian. Penelitian informasi bersifat kuantitatif/faktual, bertujuan untuk mengtes spekulasi yang telah ditentukan sebelumnya.

#### B. Wilayah dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini diselesaikan di Bagian Penguatan Wanita, Jaminan Pemuda, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga, Bagian Kepulauan Selayar, yang beralamat di Jalan S. Siswomiharjo Urutan 9, Pintu Keluar Benteng, Kawasan Benteng, Pemerintahan Kepulauan Selayar. Penelitian akan dilakukan selama 2 (dua) bulan, khususnya pada bulan Februari sampai dengan April 2024.

#### 6 C. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian diketahui bahwa wilayah spekulasi yang terdiri dari kumpulan item atau subjek yang digunakan sebagai sumber informasi Penelitian. (Sugiyono, 2013) memberikan gambaran bahwa: "Masyarakat diketahui bahwa suatu wilayah yang dirangkum yang terdiri dari benda-benda atau subjek-subjek yang mempunyai jumlah dan kelayakan tertentu yang masih diudarkan oleh 11

ilmuwan untuk dikonsentrasikan dan kemudian ditarik ujungnya. yang akan dijadikan masyarakat diketahui bahwa wakil-wakil yang mempunyai permasalahan dengan Alat Umum Negara pada Cabang Penguatan Wanita, Keamanan Anak, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga, Bagian Kepulauan Selayar dengan total populasi peninjauan sebanyak 55 orang yang akan memberikan informasi dan data mengenai kedudukan SDM, aksesibilitas instansi serta struktur dan peningkatan sumber daya manusia yang sebanding dengan pengadaan tugas, pimpinan dan unsur Badan Umum Negara pada Bagian Penguatan Wanita, Asuransi Anak, Pengendalian Warga dan Keluarga. Penataan, Bagian Kepulauan Selayar.

## 2. sampel Penelitian

Sugiyono (2013), keteladanan sangat penting bagi jumlah dan atribut masyarakat. Selanjutnya, untuk strategi dalam menentukan contoh, para ilmuwan menggunakan prosedur pengujian basah. Pandangan Sugiyono (2013) Penelitian mendalam diketahui bahwa suatu prosedur Penelitian yang seluruh anggota masyarakat dijadikan sebagai pengujian. Istilah lain untuk tes mendalam diketahui bahwa registrasi, dimana seluruh anggota masyarakat dijadikan sebagai tes. Contoh yang diambil dalam penelitian ini diketahui bahwa 55 sumber data (mengingat total seluruh Alat Umum Negara) di Badan Penguatan Wanita, Jaminan Anak, Pengendalian Warga dan Pengaturan Keluarga.

Sesuai dengan Kerlinger dan Lee (2020), sekali lagi, para ahli mendapatkan contoh dasar untuk membatasi pertaruhan dari contoh yang tidak representatif. Jumlah ini juga memenuhi batas terjauh dari 30 contoh yang bergantung pada pertimbangan penanganan yang terukur.

## D. <sup>9</sup> jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Informasi

Jenis informasi yang digunakan bersifat kuantitatif, yaitu informasi spesifik yang diperoleh dalam bentuk angka-angka (matematis) dari hasil survei.

### 2. Sumber Informasi

Sumber informasi, khususnya informasi penting yang diperoleh dari hasil survei dan informasi tambahan yang diperoleh dari catatan, catatan harian, pemberitahuan, majalah, web, dan data tertulis lainnya yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti.

### E . mengumpulkan Data

Pengumpulan informasi diselesaikan untuk memperoleh data yang diharapkan dapat mencapai tujuan Penelitian ini dengan:

#### 1. Persepsi

Persepsi merupakan tindakan Penelitian yang meliputi penyebutan secara lugas fakta-fakta yang dapat diamati di lapangan sesuai dengan hal yang diperhatikan. Persepsi juga merupakan suatu strategi pengumpulan informasi yang dilakukan dengan memperhatikan secara langsung, meneliti dan mengumpulkan informasi-informasi yang diperlukan pada saat dilakukannya Penelitian. Pengumpulan informasi berdasarkan persepsi dilakukan pada Badan Penguatan Wanita, Asuransi Remaja, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga Bagian Kepulauan Selayar yang berkaitan dengan pengadaan tugas pokok dan unsur Bantuan Umum Negara.

#### 2. Survei

Strategi pengumpulan informasi yang akan digunakan dalam Penelitian ini diketahui bahwa dengan memanfaatkan jajak pendapat individu (survei yang sebenarnya terarah) dengan cara menyampaikan survei kepada sumber data

yaitu 55 petugas Pemerintah Negara yang bekerja di Cabang Penguatan Wanita, Jaminan Anak, Pengendalian Warga dan Keluarga. Penataan, Bagian Kepulauan Selayar. Pengumpulan informasi dilakukan dengan menggunakan survei jarak dekat, yaitu survei yang digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai kedudukan dan kemajuan SDM, sistem yang bertujuan untuk membantu pengadaan tugas pokok dan unsur ASN untuk lebih mengembangkan pengadaan ASN. Survei yang digunakan dalam Penelitian ini diketahui bahwa survei langsung dan tertutup, artinya survei diberikan langsung kepada sumber data dan sumber data dapat memilih salah satu jawaban elektif yang diberikan. Untuk memperkuat dampak penyelesaian jajak pendapat, wawancara dilakukan dengan beberapa sumber data. Pertanyaan dalam survei dibuat dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan lima faktor pilihan, setiap level diberi angka mulai dari level rendah dengan angka 1 hingga level tertinggi dengan angka 5.

### 3. Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu prosedur pengumpulan informasi dengan melihat langsung ke sumber-sumber catatan terkait, laporan tertulis, referensi perpustakaan dan data-data yang berhubungan dengan penelitian yang tersedia di Badan Penguatan Wanita, Asuransi Anak, Pengendalian Warga dan Keluarga Berencana Bagian Kepulauan Selayar dan digunakan sebagai sarana mengajukan untuk memperkuat hasil persepsi.

## **F. Definisi Operasional**

### 1. Arti Operasional Faktor

Faktor yang digunakan dalam pengujian ini diketahui bahwa faktor bebas dan variabel dependen.

Tabel 3.1

Arti Fungsional Faktor

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala likert
1	Memposisikan SDM (X1)	Memposisikan pegawai merujuk pada proses penugasan dan memposisikan seseorang ke posisi atau jabatan tertentu dalam suatu organisasi atau instansi yang melibatkan pengaturan strategis dari individu sesuai dengan keahlian, keterampilan, dan pengalaman yang dimilikinya agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Kualifikasi Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja 5. Usia (Suwatno, 2015)	1-5
2	Peningkatan SDM (X2)	Peningkatan sumber daya manusia (SDM) merujuk pada serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, serta kapasitas individu dalam suatu organisasi.	1. Pendidikan formal 2. Pendidikan non formal (Kaswan, 2015)	1-5
3	Sarana prasarana (X3)	Sarana prasarana merujuk pada segala fasilitas fisik dan non-fisik yang diperlukan untuk mendukung berbagai kegiatan dan operasional pemerintahan dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan dengan efisien dan efektif.	1. Ruang kantor; 2. Perlengkapan kantor; 3. Rumah pemerintahan; 4. Kendaraan pemerintahan. (Permendagri Nomor 7 Periode 2006)	1-5
4	Pengadaan tupoksi ASN (Y)	Pengadaan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah implementasi dari tanggung jawab dan peran yang melekat pada jabatan atau posisi yang diemban oleh seorang ASN dalam suatu organisasi pemerintahan yang melibatkan berbagai aktivitas, seperti perencanaan, pengadaan, dan evaluasi program kerja, pengelolaan sumber daya, pemberian administrasi kepada masyarakat, serta menjalankan peraturan dan kebijakan yang berlaku.	1. Kuantitas; 2. Kualitas; 3. Waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja; 4. Biaya 5. Inisiatif 6. Tanggung Jawab (Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Periode 2022, Pasal 9 ayat 2 dan Mangkunegara, 2013)	1-5

## 2. Estimasi variabel

Estimasi variabel diselesaikan dengan menggunakan skala Likert, yang secara khusus mengisolasi 5 tanggapan sumber data yang dimulai secara berurutan:

- a. sepakat sekali (ss) dengan angka 5
- b. sepakat (s) dengan angka 4
- c. menyimpang (ks) dengan angka 3
- d. menyimpang (ts) dengan angka 2
- e. benar-benar menyimpang (sts) dengan angka 1
- f. Strategi investigasi data

Dalam Penelitian ini prosedur penelusuran informasi yang digunakan diketahui bahwa berbagai Penelitian relaps langsung dan menggunakan peralatan seperti program SPSS. Prosedur Penelitian informasi yang digunakan dalam Penelitian ini diketahui bahwa sebagai berikut

#### 1) Investigasi deskriptif

Investigasi yang jelas pandangan Sugiyono (2009) diketahui bahwa suatu teknik yang mampu menggambarkan atau memberi gambaran tentang suatu hal yang diteliti melalui informasi atau tes yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa menyelesaikan Penelitian dan menimbulkan tujuan yang dapat diterapkan pada masyarakat umum. .

#### 2) Tes Instrumen Penelitian

Pengujian kelayakan informasi dalam Penelitian ini menggunakan tes legitimasi dan ketergantungan, dengan spesifik:

##### a) Tes validitas

Pandangan Sugiyono (2013) tes legitimasi diketahui bahwa tingkat keyakinan antara informasi yang terjadi pada objek Penelitian dengan kekuatan

yang dapat dipertanggungjawabkan melalui Penelitian tersebut. Langkah-langkah tes dengan tingkat kepentingan 5% atau 1,05, khusus jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka instrumen soal jajak pendapat dicocokkan dengan nilai tuntas (dinyatakan substansial), dan jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , instrumen pertanyaan survei pada hakekatnya tidak berhubungan dengan angka habis (dinyatakan tidak valid).

#### b. Tes kepercayaan

Pengujian kelayakan yang teguh diketahui bahwa instrumen untuk memperkirakan suatu survei yang memiliki ciri-ciri atau ciri-ciri tertentu. Suatu jajak pendapat dikatakan solid atau dapat diandalkan jika jawaban seseorang terhadap penjelasan tersebut dapat diandalkan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengujian kelayakan tetap dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS, yang akan memberikan keahlian untuk memperkirakan ketergantungan dengan tes terukur Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Sebuah build atau variabel seharusnya solid jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2011).

#### 3). Tes praduga yang patut dicontoh

##### a. Tes kewajaran

Sesuai dengan Ghozali (2018), tes ordinaritas bertujuan untuk mengtes apakah dalam model relaps, faktor bebas dan faktor bawahan biasanya sesuai atau tidak. Model relaps yang layak memiliki sebaran informasi yang khas atau mendekati tipikal, atau paling tidak, peredarannya tidak membelok ke kiri atau ke kanan (tikungan biasa). Pengujian kewajaran informasi menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov pada program program SPSS dengan tingkat kemungkinan (sig) sebesar 1,05. Model pengujian tes Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa

nilai kemungkinan ( $\text{sig}$ ) > 1,05 maka informasi biasanya tersampaikan, sedangkan nilai kemungkinan ( $\text{sig}$ ) < 1,05 maka informasi tersebut tidak beredar secara teratur.

#### b. Tes Multikolinearitas

Tes multikolinearitas bertujuan untuk mengtes apakah terdapat hubungan antara faktor bebas atau faktor otonom. Pandangan Ghozali (2018), motivasi di balik tes multikolinearitas diketahui bahwa untuk mengtes apakah model relaps menemukan hubungan antara faktor-faktor bebas. Model relaps yang layak mempunyai model yang tidak ada hubungan antara faktor-faktor bebasnya.

Tes multikolinearitas dilihat dari nilai Resistansi dan Selisih Ekspansi Elemen (VIF). Jika nilai VIF < 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas pada data.

#### c. Tes Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) mengatakan tes heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah pada model relaps terdapat ketidakseimbangan selisih antara sisa persepsi yang satu dengan persepsi yang lain. Tes heteroskedastisitas diketahui bahwa untuk mengtes apakah terjadi heteroskedastisitas, hal ini dilihat dari nilai koefisien hubungan antara setiap faktor bebas dengan variabel yang membingungkan. Jika nilai kemungkinan ( $\text{sig}$ ) > 1,05 tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

#### 4) Banyak Penelitian Relaps Langsung

Strategi yang digunakan dalam pengujian ini diketahui bahwa teknik pengujian multiple relaps untuk mengtes spekulasi dengan bantuan program SPSS dengan persamaan :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

dengan :

$Y$  = Proses kewajiban pokok ASN

$X_1$  = Posisi SDM

$X_2$  = Peningkatan SDM

$X_3$  = Fondasi

$b_0$  = Konstanta

$b_1, b_2, \dots, b_4$  = Koefisien relaps yang dinilai (batas).

$\epsilon$  = Suku salah

#### 5) Pengujian hipotesis

Pengujian spekulasi bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang jelas dan kuat antara faktor bebas (situasi SDM, peningkatan dan fondasi) terhadap variabel dependen (pengadaan tugas utama dan unsur ASN).

- a. Tes  $t$  (setengah jalan) digunakan untuk mengtes batasan koefisien relaps untuk setiap variabel otonom. Artinya tes  $t$  dapat menentukan apakah faktor bebas individu berkaitan variabel reaksi. Para pemeriksa tersebut diketahui bahwa:

$H_0 : b_1 = 0$  (faktor  $X_1$  tidak berkaitan  $Y$ )

$H_1 : b_1 \neq 0$  (faktor  $X_1$  berdampak pada  $Y$ ), dengan asumsi komponen  $X$  berdampak pada  $Y$ , dengan asumsi  $t$  nilai yang ditentukan lebih besar dari  $t$  tabel atau nilai kemungkinan yang ditentukan lebih rendah dari  $\alpha$  ( $\alpha=5\%$ ). Dampak di sini sebenarnya bermaksud adanya pemecatan terhadap  $H_0$ . Sementara itu, sebenarnya dengan asumsi nilai  $t$  yang ditentukan lebih kecil dari  $t$  tabel atau nilai kemungkinan yang ditentukan lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha=5\%$ ), maka menunjukkan bahwa faktor  $X$  tidak berhubungan terhadap  $Y$ .

7  
 $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $P \text{ harga} < \alpha$ . Tolak  $H_0$

7  
t hitung < t tabel atau P harga >  $\alpha$  . Akui  $H_0$

b. Koefisien Jaminan ( $R^2$ )

1  
Pandangan Ghozali (2018) koefisien jaminan ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kapasitas model dalam memahami variasi dalam variabel dependen. Koefisien jaminan harga diketahui bahwa antara tidak ada atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menyiratkan bahwa keahlian faktor-faktor bebas untuk memahami faktor-faktor yang bergantung sangat terbatas. Di sisi lain, dengan asumsi nilainya mendekati 1, hal ini menyiratkan bahwa faktor-faktor otonom memberikan hampir semua data yang diharapkan untuk mengantisipasi faktor-faktor yang bergantung.

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 eprintslib.ummgl.ac.id 1%  
Internet Source

2 eprints.umm.ac.id 1%  
Internet Source

3 repository.unj.ac.id 1%  
Internet Source

4 Ablesy Mumu, Jullie J. Sondakh, I Gede Suwetja. "PENGARUH PENGETAHUAN PERPAJAKAN, SANKSI PAJAK, DAN KESADARAN WAJIB PAJAK TERHADAP KEPATUHAN MEMBAYAR PAJAK BUMI DAN BANGUNAN DI KECAMATAN SONDER KABUPATEN MINAHASA", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2020 1%  
Publication

5 repository.umy.ac.id 1%  
Internet Source

6 text-id.123dok.com 1%  
Internet Source

repository.iainpurwokerto.ac.id

7	Internet Source	1 %
8	Rezky Naim Eki, Sri Indira Hartawati. "Implementasi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan", JURNAL ECONOMIC RESOURCE, 2020 Publication	1 %
9	<a href="http://eprints.pipmakassar.ac.id">eprints.pipmakassar.ac.id</a> Internet Source	1 %
10	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	Zakaria Zakaria, Fajar Rina Sejati, Murti Muti. "Dividend Policy pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar Di BEI", Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi, 2020 Publication	1 %
13	<a href="http://digilib.uin-suka.ac.id">digilib.uin-suka.ac.id</a> Internet Source	1 %

Exclude quotes Off  
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1%

# BAB IV Andi Irmayani - 105021106422

*by Tahap Tutup*

---

**Submission date:** 17-May-2024 11:35AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2381603756

**File name:** BAB\_IV\_-\_2024-05-17T123316.429.docx (560.42K)

**Word count:** 6858

**Character count:** 42380

## **5** **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Daerah Penelitian**

Penelitian dilakukan di Balai Penguatan Wanita, Penjaminan Anak, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga yang berlokasi di Jalan S. Siswomiharjo No. 9, Kota Benteng, Kawasan Benteng, Bagian Kepulauan Selayar.

##### **1. Sejarah Singkat Organisasi**

Tempat tugas Penguatan Wanita, Keamanan Remaja, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga ini disusun berdasarkan Pedoman Daerah Bagian Kepulauan Selayar Urutan 12 Periode 2016 tentang Pembinaan dan Rancangan Sistem Kewilayahan Pemerintahan Kepulauan Selayar. Untuk pengadaan kewajibannya tertuang dalam Pedoman Pejabat Kepulauan Selayar Urutan 63 Periode 2020 tentang Jabatan, Susunan Jabatan, Kewajiban dan Pekerjaan, serta Tata tugas Badan Pembinaan Wanita, Penjaminan Pemuda, Pengendalian Warga dan Penpengajaran Keluarga, Selayar. Bagian Kepulauan.

Tugas dan keahlian utama Badan Penguatan Wanita, Penjaminan Anak, Pengendalian Warga dan Keluarga Tertib Pemerintahan Kepulauan Selayar diketahui bahwa membantu Pejabat dalam melaksanakan pemerintahan umum dan kegiatan pembinaan di Badan Penguatan Wanita dan Keluarga Tertib. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Cabang Penguatan Wanita, Keamanan Remaja, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga Bagian Kepulauan Selayar mempunyai keahlian sebagai berikut:

- a. penyiapan pendekatan fungsional di bagian penguatan wanita dan penataan keluarga;

- b. pengadaan koorpemerintahani latihan praktek di bagian penguatan kewanitaan dan penataan keluarga;
- c. terselenggaranya koorpemerintahani untuk kelancaran penyelenggaraan pemerintahan, bagian rahasia, lembaga sosial dan perkumpulan daerah di bagian penguatan wanita dan kakeluargaan;
- d. penyelenggaraan administrasi pengarah dan peraturan umum di bagian persiapan umum, sekretariat, asosiasi dan dewan kepetugasan, keuangan, kearsipan, perangkat keras dan kerumahtangga;
- e. Melaksanakan berbagai usaha yang dibenkan oleh otoritas.

2. Konstruksi organisasi

Mengingat Pedoman Resmi Kepulauan Selayar Urutan 63 Periode 2020 tentang Kedudukan, Bentuk Kewenangan, Kewajiban dan Pekerjaan, serta Tata tugas Badan Penguatan Wanita, Keamanan Pemuda, Pengendalian Warga dan Pengaturan Keluarga, maka Bagian Kepulauan Selayar diketahui bahwa sebagai berikut :

i.pimpinan bagian

ii. <sup>14</sup> Sekretariat, terdiri dari:

1. Sub. Segmen Program

2. Sub. Bagian Umum, Fakultas dan Hukum

3. Sub. Bagian moneter.

iii. Di bagian menggarap fitrah wanita dan memuaskan keistimewaan generasi muda

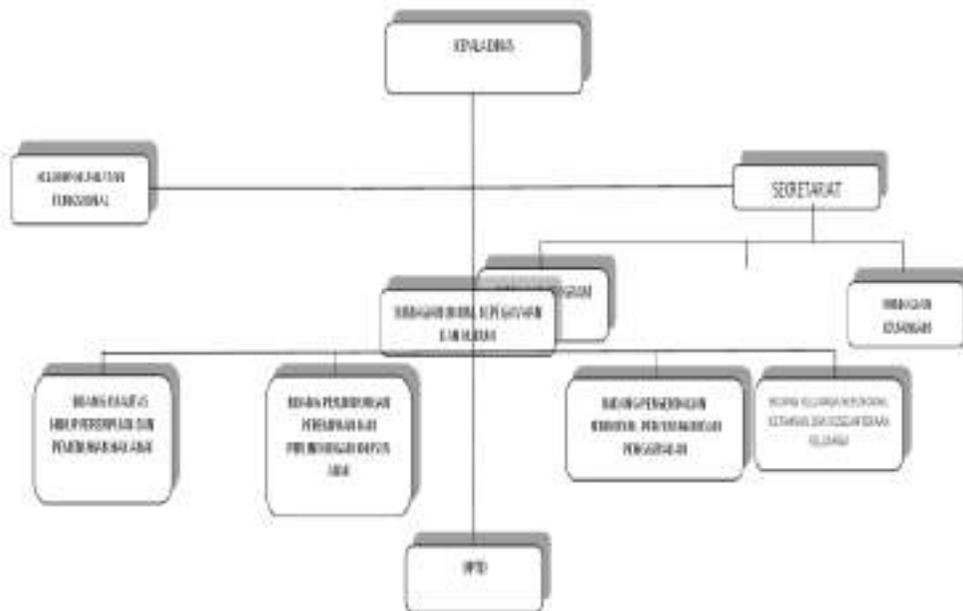
iv. bagian keamanan wanita dan jaminan unik remaja

v. area pengendalian warga, penasihat dan aktivasi

vi. Pengaturan keluarga, fleksibilitas dan bagian bantuan pemerintah keluarga

VII. UPTD

VIII. Praktis



Gambar 4.1

Konstruksi Resmi Bagian Penguatan Wanita, Keamanan Anak, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga, Pemerintahan Kepulauan Selayar

## B. Hasil Penelitian

### 1. Profil Sumber data

Informasi dalam Penelitian ini diperoleh melalui survei yang disampaikan kepada 55 sumber data. Penelitian ini melihat kelayakan sumber data ASN Bagian Penguatan Wanita, Keamanan Anak, Pengendalian Warga, dan Penyelenggara Keluarga Berencana Bagian Kepulauan Selayar diperoleh

melalui jajak pendapat. Atribut yang dimaksud diketahui bahwa kepribadian sumber data yang terdiri atas: 1) orientasi, 2) umur, 3) jenjang sekolah dan 4) lama pemerintahan.

Tabel 4.1

Atribut Sumber data Sesuai Orientasi, Usia, Instruksi dan Lama Kerja

No	Karakteristik Sumber data	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin (n = 55)		
	• Laki-laki	16	29,1
	• Wanita	39	71,9
	Total	55	100
2.	Usia (n = 55)		
	• 21 – 30 Periode	3	5,5
	• 31 – 40 Periode	11	21,0
	• 41 – 50 Periode	20	36,4
	• 51 – 60 Periode	21	38,2
Total	55	100	
3.	Pendidikan		
	• S3	1	1,6
	• S2	2	3,6
	• S1	32	58,2
	• Diploma / Ahli Muda	2	3,6
	• SLTA / sederajat	18	32,8
Total	55	100	
4.	Lama Bekerja		
	• < 2 Periode	2	3,6

• 2 – 5 Periode	22	40
• 6 – 10 Periode	17	31,9
• 11 – 15 Periode	6	11,9
• > 15 Periode	8	14,5
Total	55	100

Sumber : Informasi Penting Hasil Penanganan Periode 2024

Tabel 4.1 menjelaskan hasil pengumpulan atribut sumber data sebagai berikut:

#### 1. Berdasarkan Orientasi

Dampak lanjutan dari penanganan informasi penting (survei) diperoleh profil sumber data sesuai orientasi sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.2. Secara lengkap, jika dilihat penjelasan pada tabel 4.2 terlihat bahwa 29,1% sumber data berjenis kelamin laki-laki dan 71,9% wanita. Struktur ini menggambarkan bahwa orientasi ASN pada Penguatan Wanita, Keamanan Anak, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga Bagian Kepulauan Selayar yang menjadi tempat penjajakan didominasi oleh wanita.

Orientasi dapat menunjukkan tingkat efisiensi seseorang. Umumnya tingkat efisiensi laki-laki lebih tinggi dibandingkan wanita (Desanti dan Ariusni, 2021). Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh wanita, misalnya saja kurangnya kekuatan dalam memanfaatkan perassan atau faktor alam saat bekerja. Adanya perbedaan orientasi seksual dapat berkaitan tingkat efisiensi seseorang. Secara keseluruhan, tingkat efisiensi laki-laki lebih tinggi dibandingkan wanita. Namun pada kondisi tertentu, kinerja wanita terkadang lebih tinggi dibandingkan laki-laki, misalnya pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan toleransi (Amron, 2009).

#### 2. Berdasarkan Usia

Mengingat konsekuensi penanganan informasi penting (survei), atribut sumber data berdasarkan usia diperoleh sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.3. Sintesis ini menggambarkan bahwa ASN pada Bagian Penguatan Wanita, Penjaminan Pemuda, Pengendalian Warga dan Penpengajaran Keluarga Bagian Kepulauan Selayar yang menjadi lokasi peninjauan kewalahan dengan kelompok usia yang berusia > 40 periode, sehingga berdampak pada efisiensi tugas yang terjadi, dimaksud. Periode sebagian besar sumber data pada kelompok usia 40 periode dapat diartikan sebagai tanda bahwa kelompok usia ini mempunyai wawasan tugas yang kritis. Pada umumnya, tenaga tugas yang lebih berpengalaman mempunyai tenaga tugas yang lemah dan terbatas, meskipun pekerja muda mempunyai tenaga tugas yang kuat (Amron, 2009). Meskipun demikian, umur manfaat mempunyai batasan umur tertentu. Semakin berpengalaman maka anda akan semakin berguna karena dianggap mempunyai wawasan tugas yang lebih dibandingkan dengan orang-orang yang berjiwa muda. Dengan wawasan yang matang, mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tanggung jawab dan tanggung jawab mereka, yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pekerja.

### 3. Pandangan Pelatihan

Mengingat konsekuensi dari penanganan informasi penting (jajak pendapat), kelayakan sumber data berdasarkan sekolah diperoleh seperti yang dijelaskan pada Tabel 4.3. Stesis ini menguraikan bahwa ASN pada Bagian Penguatan Wanita, Asuransi Pemuda, Pengendalian Warga dan Keluarga Terurus Pemerintahan Kepulauan Selayar yang menjadi tempat penelitian dikalahkan oleh ASN yang berpendidikan perpengajaran tinggi empat periode, mendapatkan proses yang hebat. Tingkat pendidikan yang ada diketahui bahwa pada tingkat

sarjana, yaitu sebesar 58,2 persen, yang menunjukkan bahwa sebagian besar sumber data memiliki tingkat pelatihan yang lebih tinggi. Hal ini dapat berarti bahwa ASN Bagian Penguatan Putri, Keamanan Remaja, Pengendalian Warga dan Tata Tertib Pemerintahan Kepulauan Selayar pada umumnya akan memiliki pemahaman yang mendalam terhadap bagian studi utamanya sehingga dapat menunjang pengadaan yang lebih baik. Pandangan Notoatmodjo (2003), keahlian belajar yang lebih tinggi akan berkaitan keahlian individu untuk mencapai prestasi tugas yang ideal karena tanpa pengaturan pendidikan maka mustahil bagi individu untuk mempelajari hal-hal baru dalam sistem tugas tanpa adanya kendala.

#### 4. Pandangan Lama Pekerjaan

Masa tugas menunjukkan waktu, wawasan, informasi tambahan, kapasitas dan keahlian yang diperoleh seseorang selama bekerja di instansi. Pandangan Jusriadi (2017), lamanya masa jabatan dapat dijadikan sebagai petunjuk untuk memahami tingkat turnover yang representatif. <sup>23</sup> semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak pula pengalaman individu tersebut dalam pekerjaannya. Hal ini terkait dengan hipotesis Kreitner dan Kinicki (2004) yang menyatakan bahwa bentangan pekerjaan yang luas pada umumnya akan menyebabkan seorang perwakilan merasa lebih nyaman dalam suatu pergaulan, hal ini diharapkan antara lain sudah dapat menyesuaikan diri dengan situasi mereka saat ini untuk jangka waktu yang sangat lama sehingga mereka merasa baik-baik saja dengan pekerjaan mereka. Mengingat konsekuensi penanganan informasi penting (jajak pendapat), atribut sumber data sehubungan dengan lama administrasi diperoleh seperti yang dijelaskan pada Tabel 4.2. Pada tulisan ini terlihat bahwa masa tugas ASN pada Bagian Penguatan Putri, Pengamanan <sup>10</sup>

Remaja, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga Pemerintahan Kepulauan Selayar yang menjadi tempat penjejakan diketahui bahwa antara 2-5 periode, sehingga sebenarnya memiliki masa tugas yang cukup panjang. masa tugas untuk memperluas wawasan dan pengalaman untuk mengerjakan presentasinya dalam pengadaaan kewajiban dan keahlian utama sebagai Alat Umum Negara.

## 2. Investigasi Deskriptif Terukur

Penelitian faktual ilustratif dilakukan untuk mengetahui gambaran kesan sumber data terhadap pertanyaan yang diberikan dalam instrumen Penelitian terhadap faktor-faktor yang dimaksud. Sumber informasi yang digunakan dalam Penelitian ini diketahui bahwa kumpulan informasi penting tentang semua faktor bebas dan subordinat dengan menggunakan jajak pendapat.

Penelitian faktual yang jelas dengan menguraikan nilai khas dari setiap penanda dalam variabel Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang petunjuk-petunjuk apa yang membangun gagasan model Penelitian secara umum. Alasan penguraian angka rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pemahaman angka yang digunakan oleh Schafer, Jr. (2004) seperti tergambar pada tabel berikut.

Tabel 4.2

Pemahaman Penting tentang Angka Hal dalam Faktor Penelitian

No	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 – 1,79	Jelek/Tidak Penting
2	1,80 – 2,59	Kurang
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Bagus/penting
5	4,20 – 5,00	Sangat bagus/sangat penting



X1.1	0	1,0	3	5	1	1,8	37	67,3	14	25,5	4,13	Penting
X1.2	0	1,0	2	3,6	3	5,5	40	72,7	10	18,2	4,05	Penting
X1.3	3	5,5	1	1,8	2	3,6	40	72,7	9	16,4	3,93	Penting
<b>Kualifikasi Pendidikan (X1.1)</b>											<b>4,03</b>	<b>Penting</b>
X1.4	0	1,0	0	1,0	2	3,6	42	76,4	11	21,0	4,16	Penting
X1.5	0	1,0	0	1,0	2	3,6	38	69,1	15	27,3	4,24	Sangat Penting
<b>Pengotahuan Kerja</b>											<b>4,2</b>	<b>Sangat Penting</b>
X1.6	3	5,5	0	1,0	1	1,8	41	74,5	10	18,2	4,00	Penting
X1.7	0	1,0	0	1,0	1	1,8	36	65,5	16	32,7	4,31	Sangat Penting
<b>Keterampilan Kerja</b>											<b>4,15</b>	<b>Penting</b>
X1.8	0	1,0	0	1,0	1	1,8	43	78,2	11	21,0	4,18	Penting
X1.9	0	1,0	0	1,0	1	1,8	39	71,9	15	27,3	4,25	Sangat Penting
<b>Pengalaman Kerja</b>											<b>4,21</b>	<b>Sangat Penting</b>
X1.10	0	1,0	1	1,8	7	12,7	30	54,5	17	31,9	4,15	Penting
X1.11	0	1,0	1	1,8	5	9,1	34	61,8	15	27,3	4,15	Penting
<b>Usia</b>											<b>4,15</b>	<b>Penting</b>
<b>Mean Variabel Memposisikan SDM</b>											<b>4,14</b>	<b>Penting</b>

Sumber: Informasi penting yang ditangani, (2024)

Tabel 4.3<sup>1</sup> menunjukkan bahwa pandangan terhadap variabel situasi SDM dapat diartikan bahwa sumber data memberikan nilai yang tinggi, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,14. Artinya secara umum sumber data akan memberikan penilaian positif dan menganggap memahami penataan SDM di Cabang Penguatan Wanita, Penjaminan Anak, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga Bagian Kepulauan Selayar. Marker<sup>2</sup> yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi pada variabel jabatan HR diketahui bahwa penunjuk informasi pekerjaan dan penunjuk pengalaman kerja, masing-masing penanda terdiri dari 2 (dua) hal pertanyaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,21. Berikutnya

penanda keahlian tugas dan umur, setiap penunjuk terdapat 2 (dua) soal dengan nilai rata-rata 4,15. Selain itu, penunjuk yang mempunyai nilai mean tereduksi paling besar pada variabel situasi SDM diketahui bahwa penanda keahlian instruktif yang terdiri dari 3 (tiga) hal pertanyaan dengan nilai mean sebesar 4,03.

Nilai mean sebesar 4,14 menunjukkan bahwa sebagian besar sumber data secara umum akan memberikan penilaian yang baik terhadap kedudukan SDM pada Cabang Penguatan Wanita, Keamanan Remaja, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga, Pemerintahan Kepulauan Selayar. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi saat ini memiliki kerangka situasi SDM yang layak, produktif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan masyarakat. Evaluasi yang baik terhadap situasi SDM dapat berkontribusi secara tegas terhadap pengadaan kewajiban dan keahlian mendasar ASN dalam organisasi.

## 2. Variabel Peningkatan SDM (X2)

Variabel Peningkatan SDM (X2) diperkirakan dengan 2 (dua) penunjuk, yaitu pendidikan layak dan pendidikan nonformal. Kedua penanda tersebut kemudian dibentuk menjadi 3 (tiga) benda artikulasi masing-masing. Pandangan sumber data mengenai peningkatan SDM dapat dilihat pada Tabel 4.4. mengikuti:

Tabel 4.4

Penanda Variabel Pengulangan/Tingkat Peningkatan SDM

Indikator	Skor Jawaban Sumber data										Mean	Kategori
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	0	1,0	1	1,8	3	5,5	34	61,8	17	31,9	4,22	Sangat Penting
X2.2	0	1,0	1	1,8	4	7,3	35	63,6	15	27,3	4,16	Penting
X2.3	0	1,0	0	1,0	2	3,6	42	76,4	11	21,0	4,16	Penting

Pendidikan Formal											4,18	Penting
X2.4	0	1,0	0	1,0	2	3,6	38	69,1	15	27,3	4,24	Sangat Penting
X2.5	1	1,8	0	1,0	1	1,8	39	71,9	14	25,5	4,18	Penting
X2.6	2	3,6	0	1,0	0	1,0	39	71,9	14	25,5	4,15	Penting
Pendidikan Non Formal											4,19	Penting
Mean Variabel Peningkatan SDM											4,18	Penting

Sumber: Informasi penting yang ditangani, (2024)

Tabel 4.4 menunjukkan pandangan terhadap variabel peningkatan SDM dapat diartikan bahwa sumber data memberikan nilai layak/signifikan, dengan rata-rata nilai 4,18. Artinya sumber data memahami kemajuan SDM yang diharapkan dalam Penelitian ini. Marker yang mempunyai nilai mean paling tinggi pada variabel peningkatan SDM diketahui bahwa pengajaran nonformal dimana pointer ini terdiri dari 3 (tiga) hal proklamasi dengan nilai mean sebesar 4,19. Berikutnya diketahui bahwa penunjuk sekolah konvensional, dimana penanda ini terdiri dari 3 (tiga) benda artikulasi dengan nilai rata-rata 4,18.

Nilai rata-rata sebesar 4,18 mencerminkan kesan positif ASN Bagian Penguatan Putri, Jaminan Pemuda, Pengendalian Warga, dan Tata Kelola Keluarga Bagian Kepulauan Selayar terhadap proses peningkatan aset manusia di organisasi ini. Hal ini menunjukkan bahwa mereka melihat upaya peningkatan aset manusia yang dilakukan oleh organisasi sebagai hal yang menarik, dapat diterapkan, dan berharga.

Peningkatan aset manusia yang layak dan penting tentunya dapat berkaitan pengadaan kewajiban dan keahlian utama ASN. Melalui program peningkatan SDM yang ditetapkan, ASN dapat lebih mengembangkan keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan kewajiban dan kewajibannya. Selain itu, dengan memperluas keahlian dan informasi ASN melalui peningkatan aset

manusia, ASN dapat bekerja lebih efisien dan bermanfaat dalam menyelesaikan kewajibannya. Mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, tepat dan nyata sehingga akan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi tempat mereka bekerja.

### 3. Variabel Prasarana Peristansian (X3)

Variabel kerangka tugas (X3) diperkirakan dengan 2 petunjuk, yaitu instansi dan latar belakang tertentu. Kedua penanda tersebut kemudian dibentuk menjadi 5 (lima) benda artikulasi untuk penunjuk jabatan dan 2 (dua) benda pengumuman untuk penunjuk rangka. Pandangan sumber data terhadap faktor kerangka dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5

Pengulangan/Tingkat Istansi dan Penanda Variabel Fondasi

Indikator	Skor Jawaban Sumber data										Mean	Kategori
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	0	1,0	2	3,0	3	5,5	42	70,4	0	14,5	4,02	Penting
X3.2	0	1,0	2	3,6	3	5,5	37	67,3	13	23,6	4,11	Penting
X3.3	0	1,0	1	1,8	4	7,3	40	72,7	10	18,2	4,07	Penting
X3.4	0	1,0	2	3,6	7	12,7	37	67,3	9	16,4	3,96	Penting
X3.5	0	1,0	0	1,0	5	9,1	42	76,4	8	14,5	4,05	Penting
<b>Sarana</b>											<b>4,04</b>	<b>Penting</b>
X3.6	0	1,0	2	3,6	5	9,1	40	72,7	8	14,5	3,98	Penting
X3.7	0	1,0	2	3,6	3	5,5	42	76,4	9	16,4	4,04	Penting
<b>Prasarana</b>											<b>4,01</b>	<b>Penting</b>
<b>Mean Variabel Sarana Prasarana</b>											<b>4,03</b>	<b>Penting</b>

Sumber: Informasi penting yang ditangani, (2024)

Tabel 4.5 menunjukkan kesan variabel pondasi dapat diartikan bahwa sumber data memberikan nilai yang signifikan, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,03. Artinya sumber data memahami kerangka yang diharapkan dalam Penelitian ini. Marker yang mempunyai mean value tertinggi pada variabel peristansian dan latar belakang diketahui bahwa pointer peristansian, dimana marker ini mempunyai 5 (lima) hal pertanyaan dengan mean bernilai 4,04. Kemudian pada bagian tersebut terdapat kerangka penanda, dimana penanda ini terdiri dari 2 (dua) artikulasi dengan nilai rata-rata 4,01.

Nilai rata-ratanya diketahui bahwa 4,03. Secara umum, sumber data memberikan penilaian positif terhadap aksesibilitas dan sifat kerangka tugas di Bagian Penguatan Wanita, Keamanan Anak, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga, Bagian Kepulauan Selayar. Hal ini dapat mencakup instansi nyata seperti instansi, ruang pertemuan, peralatan inovasi data, dan instansi-istansi pendukung lainnya yang digunakan untuk menyelesaikan kewajiban ASN dan bekerja lebih nyata dan efisien.

#### 4. Variabel Proses Kewajiban ASN (Y).

Variabel pengadaan kewajiban pokok ASN (Y) diperkirakan dengan 6 (enam) penanda, yaitu jumlah, kelayakan, waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja, biaya, dorongan dan kewajiban. Keenam penanda tersebut dibentuk menjadi 2 (dua) hal penjelasan masing-masing. Penilaian sumber data terhadap pengadaan kewajiban dan keahlian utama ASN dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6

Kekambuhan/Tingkat Penanda Variabel Pelaksana Kewajiban dan Kewajiban ASN

Skor Jawaban Sumber data			

3

Indikator	1		2		3		4		5		Mean	Kategori
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	0	1,0	0	1,0	9	16,4	33	61,0	13	23,6	4,07	Penting
Y2	0	1,0	0	1,0	8	14,5	34	61,8	13	23,6	4,09	Penting
<b>Kuantitas</b>											<b>4,08</b>	<b>Penting</b>
Y3	0	1,0	1	1,8	2	3,6	37	67,3	15	27,3	4,20	Sangat Penting
Y4	0	1,0	1	1,8	4	7,3	34	61,8	16	29,1	4,18	Penting
<b>Kualitas</b>											<b>4,19</b>	<b>Penting</b>
Y5	0	1,0	0	1,0	3	5,5	35	63,6	17	31,9	4,25	Sangat Penting
Y6	0	1,0	0	1,0	2	3,6	41	74,5	12	21,8	4,18	Penting
<b>Waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja</b>											<b>4,22</b>	<b>Sangat Penting</b>
Y7	0	1,0	0	1,0	4	7,3	37	67,3	14	25,5	4,10	Penting
Y8	0	1,0	0	1,0	3	5,5	40	72,7	12	21,8	4,16	Penting
<b>Biaya</b>											<b>4,17</b>	<b>Penting</b>
Y9	1	1,8	0	1,0	5	9,1	36	65,5	13	23,6	4,09	Penting
Y10	1	1,8	0	1,0	5	9,1	34	61,8	15	27,3	4,13	Penting
<b>Inisiatif</b>											<b>4,11</b>	<b>Penting</b>
Y11	0	1,0	0	1,0	1	1,8	36	65,5	18	32,7	4,31	Sangat Penting
Y12	0	1,0	0	1,0	2	3,6	34	61,8	19	34,5	4,31	Sangat Penting
<b>Tanggung Jawab</b>											<b>4,31</b>	<b>Sangat Penting</b>
<b>Mean Variabel Pengadaan Tupoksi ASN</b>											<b>4,18</b>	<b>Penting</b>

Sumber: Informasi penting yang ditangani, (2024)

Dari tabel 4.6 terlihat kesan variabel proses kapabilitas fundamental ASN dapat diartikan bahwa sumber data memberikan nilai yang besar/signifikan. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,18 yang berarti sumber data memahami pengadaan kewajiban pokoknya sebagai Perangkat Umum Negara. Marker yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi pada variabel pengadaan keahlian utama

ASN diketahui bahwa penunjuk kewajiban dengan nilai rata-rata sebesar 4,31. Apalagi penunjuk waktu atau kecepatan membuahkan hasil pekerjaan dengan rata-rata nilai 4,22. Kemudian penanda kelayakan mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,19, penunjuk pengeluaran mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,17 dan penunjuk penggerak mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,11.

Nilai mean yang tinggi sebesar 4,18 secara umum menunjukkan bahwa sumber data memberikan penilaian positif terhadap pengadaan kewajiban pokok dan keahlian ASN. Hal ini mencerminkan pandangan positif ASN terhadap pengadaan kewajiban dan keahlian pokoknya. Sebagian besar sumber data secara umum akan menilai bahwa pengadaan kewajiban dan keahlian utama ASN pada Bagian Penguatan Wanita, Keamanan Wanita, Pengendalian Warga, dan Penyelenggaraan Keluarga Berencana Bagian Kepulauan Selayar dapat dinilai sangat baik dan sesuai dengan asumsi. Nilai rata-rata yang tinggi dapat menunjukkan bahwa pengadaan tugas dan keahlian utama mereka memberikan komitmen positif terhadap pencapaian penanda pengadaan utama dalam suatu asosiasi. Hal ini mencerminkan pengaturan antara tujuan individu dan tujuan otoritatif.

### 3. Tes Instrumen Penelitian

#### a. Tes validitas

tes diketahui bahwa untuk menentukan derajat keabsahan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui tes legitimasi akan dapat diketahui apakah hal-hal penyelidikan yang dihadirkan dalam jajak pendapat tersebut benar-benar mampu mengungkap secara pasti persoalan yang sedang dipikirkan. Sebelum survei digunakan sebagai alat penduga dalam Penelitian, alat penduga tersebut terlebih dahulu diujicobakan dengan menggunakan 55

sumber data, yang terdiri dari faktor-faktor bebas, yaitu posisi aset manusia, peningkatan aset manusia, dan kerangka kerja. Sementara itu, variabel dependennya diketahui bahwa pengaduan kewajiban pokok dan keahlian ASN pada Cabang Penguatan Wanita, Penjaminan Pemuda, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga, Pemerintahan Kepulauan Selayar.

Legitimasi instrumen tidak ditentukan dengan melihat item kedua file hubungan Pearson pada tingkat kepentingan 1,05/5%. Apabila arti hasil hubungan di bawah 1,05 (5%) dianggap substansial, sedangkan apabila arti hasil hubungan di bawah 1,05 (5%) dianggap tidak sah. Pada tingkat peluang (df) = jumlah tes (n) - 2. Dalam penelitian ini df ditentukan sebesar 55 - 2 (df = 53) dengan alpha 1.05 sehingga menghasilkan R tabel sebesar 1.265. Suatu komponen pernyataan dianggap sah atau substansial apabila nilai r yang ditentukan lebih besar dari nilai r tabel dan r nilai tersebut positif. Berdasarkan informasi yang diperoleh dalam pendalaman, maka dampak lanjutan dari pengujian keabsahan instrumen Penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7

Hasil Eksperimental Legitimasi

No	Variabel	Indikator	Validitas			Ket
			R hitung	Sig	R tabel	
1	Memposisikan SDM	X1.1	1,655	1,000	1,265	Valid
		X1.2	1,704	1,000	1,265	Valid
		X1.3	1,594	1,000	1,265	Valid
		X1.4	1,513	1,000	1,265	Valid
		X1.5	1,381	1,000	1,265	Valid
		X1.6	1,486	1,000	1,265	Valid
		X1.7	1,626	1,000	1,265	Valid

		X1.8	1,279	1,000	1,265	Valid
		X1.9	1,596	1,000	1,265	Valid
		X1.10	1,696	1,000	1,265	Valid
		X1.11	1,682	1,000	1,265	Valid
2.	Peningkatan SDM	X2.1	1,765	1,000	1,265	Valid
		X2.2	1,699	1,000	1,265	Valid
		X2.3	1,692	1,000	1,265	Valid
		X2.4	1,725	1,000	1,265	Valid
		X2.5	1,830	1,000	1,265	Valid
		X2.6	1,724	1,000	1,265	Valid
3.	Sarana Prasarana	X3.1	1,598	1,000	1,265	Valid
		X3.2	1,668	1,000	1,265	Valid
		X3.3	1,749	1,000	1,265	Valid
		X3.4	1,718	1,000	1,265	Valid
		X3.5	1,667	1,000	1,265	Valid
		X3.6	1,584	1,000	1,265	Valid
		X3.7	1,668	1,000	1,265	Valid
4	Pengadaan Tupoksi ASN	Y.1	1,791	1,000	1,265	Valid
		Y.2	1,701	1,000	1,265	Valid
		Y.3	1,715	1,000	1,265	Valid
		Y.4	1,686	1,000	1,265	Valid
		Y.5	1,843	1,000	1,265	Valid
		Y.6	1,780	1,000	1,265	Valid
		Y.7	1,816	1,000	1,265	Valid
		Y.8	1,728	1,000	1,265	Valid
		Y.9	1,735	1,000	1,265	Valid
		Y.10	1,765	1,000	1,265	Valid

		Y.11	1,809	1,000	1,255	Valid
		Y.12	1,826	1,000	1,265	Valid

Sumber: Hasil SPSS, (2024)

<sup>12</sup> Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua hal penegasan yang digunakan pada faktor penataan SDM, pembinaan SDM, kerangka dan pengadaan kewajiban dan keahlian utama ASN dinyatakan sah, dengan r valuasi yang ditentukan  $> r$  tabel dan r valuasinya positif, sehingga menjadi penanda setiap variabel dalam Penelitian ini dapat dimantapkan.

#### b. Tes Reliabilitas

Pengujian ketegantungan memperkirakan sejauh mana suatu instrumen estimasi stabil dan stabil ketika memperkirakan gagasan atau variabel serupa pada berbagai waktu atau dalam berbagai keadaan. Untuk menyelesaikan tes mutu yang teguh dapat digunakan strategi Cronbach Alpha, <sup>1</sup> dimana suatu instrumen penelitian dianggap dapat diandalkan apabila mempunyai koefisien ketegantungan atau alpha 1,600 atau lebih dan dianggap temperamental dengan asumsi mempunyai koefisien kelayakan yang tak tergoyahkan atau alpha di bawah 1,601,

<sup>2</sup> Tabel 4.8

Ketegantungan Hasil eksperimen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standard	Keterangan
1.	Memposisikan SDM (X1)	1,783	1,600	Reliabel
2.	Peningkatan SDM (X2)	1,814	1,600	Reliabel
3.	Sarana Prasarana (X3)	1,789	1,600	Reliabel
4.	Pengadaan Tupoksi ASN (Y)	1,932	1,600	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS, (2024)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh faktor mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 1,600 sehingga dapat diasumsikan bahwa secara umum benda-benda atau instrumen-instrumen dalam Penelitian ini dapat dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan informasi. Oleh karena itu, informasi Penelitian diketahui bahwa sah dan masuk akal untuk digunakan untuk mengtes spekulasi penelitian.

#### 4. Tes praduga klasik

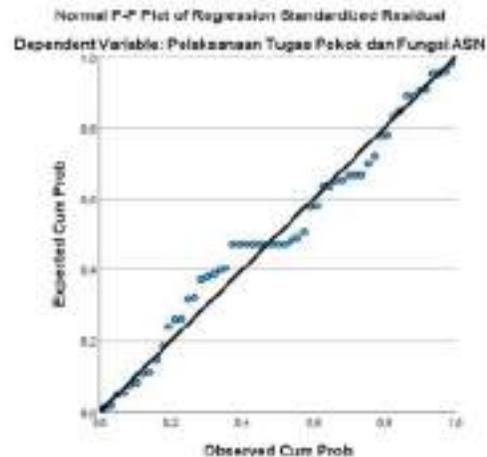
Tes kecurigaan gaya lama diketahui bahwa serangkaian tes terukur yang dilakukan untuk memeriksa apakah kekambuhan langsung yang dinilai memenuhi anggapan tradisional (Wahyudin, 2015). Kecurigaan tersebut meliputi kelayakan penyebaran yang biasa, homoskedastisitas, kekurangan multikolinearitas, dan kekurangan autokorelasi. Berikut ini diketahui bahwa akibat dari tes anggapan gaya lama yang dilakukan pada penelitian kali ini:

##### a. Tes Kebiasaan

Tes kenormalan dalam Penelitian ini diselesaikan dengan menggunakan tes realistik P-Plot. Kebiasaan dapat dikenali dengan melihat peredaran informasi yang relevan di pusat grafik yang miring atau dengan melihat histogram dan residu, sedangkan alasan arahnya meliputi:

- a. Jika informasi menyebar di sekitar garis miring atau diagram histogram menunjukkan desain dispersi yang khas, maka kekambuhan tersebut memenuhi dugaan kewajaran.
- b. Jika informasi menyebar jauh dari garis miring dan tidak memperhatikan garis miring atau diagram histogram tidak menunjukkan desain

penyebaran yang khas, maka pada titik tersebut model relaps tidak memenuhi anggapan kewajaran. .



Gambar 4.2

Tes Plot Kemungkinan Khas

Sumber: Hasil SPSS, (2024)

Gambar 4.2 menunjukkan sirkulasi (fokus) di sekitar garis relaps (sudut ke sudut) dan penyebaran data yang menarik ke arah jalur yang mengikuti garis miring tersebut, sehingga cenderung berakasan bahwa model relaps layak digunakan karena memenuhi persyaratan, anggapan biasa.

Pengujian kewajaran informasi juga dilakukan dengan menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov pada program SPSS dengan tingkat kemungkinan (sig) sebesar 1,05. Langkah-langkah pengujian tes Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa nilai kemungkinan (sig) > 1,05, sehingga informasi tersebut biasanya beredar, sedangkan nilai kemungkinan (sig) < 1,05, maka informasi tersebut tidak disebarluaskan secara rutin.

Tabel 4.9

## Hasil Eksperimen Kolmogorov-Smirnov

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.54865344	
Most Extreme Differences	Absolute	.105	
	Positive	.076	
	Negative	-.105	
Test Statistic		.105	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.193	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.124	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.115
		Upper Bound	.132

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Hasil SPSS, (2024)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai kemungkinan (sig) > 1,05 diketahui bahwa 1,193, sehingga dapat berakasan bahwa informasi tersebut biasanya tepat.

#### b. Tes Multikolinearitas

Tes multikolinearitas bermaksud untuk mengtes apakah terdapat hubungan antara faktor bebas atau faktor otonom. Sebagaimana dikemukakan oleh Ghazali (2018), alasan dilakukannya tes multikolinearitas diketahui bahwa untuk mengtes apakah model relaps dapat menelusuri hubungan antara faktor-faktor bebas. Model relaps yang layak mempunyai model yang tidak ada hubungan antara faktor-faktor bebanya.

Tes multikolinearitas dilihat dari nilai Resistansi dan Perubahan Ekspansi Variabel (VIF). Dengan asumsi nilai VIF < 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas. Apabila nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinearitas pada informasi tersebut.

Tabel 4.10

Hasil Eksperimen Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1								
(Constant)	,364	6,893		,044	,965			
Penerimaan SDM	,612	,153	,448	4,009	< ,001	,693	1,443	
Pengembangan SDM	,844	,216	,416	3,899	< ,001	,765	1,326	
Sarana Prasarana	,029	,190	,015	,150	,881	,863	1,152	

a. Dependent Variable: Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi ASN

Sumber: Hasil SPSS, (2024)

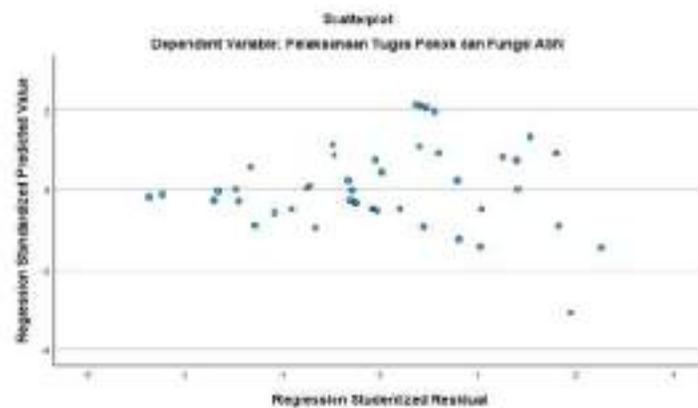
Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi angka 5, sehingga cenderung diasumsikan tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Tes Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan untuk menilai apakah fluktuasi kesalahan (sisa) pada model regresi tidak konsisten, yang disebut heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat menimbulkan beberapa masalah dalam penilaian koefisien dan pengujian spekulasi faktual yang dilakukan pada model regresi. Hasil penilaiannya akan jauh dari apa yang seharusnya. Heteroskedastisitas bertentangan dengan salah satu kecurigaan esensial dari straight regresi, khususnya variasi yang tersisa tidak berbeda untuk semua persepsi atau disebut homoskedastisitas. Heteroskedastisitas dites menggunakan diagram Dissipate Plot. Teknik dinamisnya diketahui bahwa sebagai berikut:

- a) Jika diagram scatter plot yang ada saat ini membingkai contoh-contoh umum yang spesifik, maka kekambuhan akan menemui hubungan heteroskedastisitas yang meresahkan;
- b) Jika diagram disipasi plot yang ada saat ini tidak membentuk contoh spesifik atau bersifat arbitrer maka kekambuhan tidak akan menemui hambatan heteroskedastisitas;

Hasil tes heteroskedastisitas terlihat <sup>1</sup> pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.3

Hilangkan Desain Plot

Sumber: Hasil SPSS, (2024)

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi karena <sup>2</sup> tidak ada contoh yang jelas dan fokusnya tersebar di atas dan di bawah 0 pada hub  $Y$ . Diagram scatter plot tidak berbentuk contoh atau disebarluaskan secara sembarangan, sehingga dapat disimpulkan bahwa relaps tidak menemui impedansi heteroskedastisitas. Jadi model relaps layak digunakan untuk mengantisipasi variabel dependen dengan adanya faktor bebas.

## 5. Investigasi Regresi

### 1. Penelitian Relaps Langsung yang Berbeda

Teknik yang digunakan dalam Penelitian ini diketahui bahwa berbagai Penelitian relaps langsung. Motivasi di balik berbagai Penelitian relaps lurus diketahui bahwa untuk menentukan apakah faktor otonom yang digunakan dalam Penelitian ini berkaitan variabel dependen secara bermakna (Ghozali, 2015).

Penelitian relaps dilakukan untuk menunjukkan spekulasi yang diajukan dalam Penelitian ini, khususnya untuk menguraikan dampak variabel otonom terhadap variabel dependen, untuk mengtes spekulasi Penelitian yang telah diungkapkan. Alasan pengujian spekulasi dalam Penelitian ini melibatkan nilai kemungkinan yang besar untuk pengujian pecahan. Secara umum, spekulasi yang dikemukakan dalam Penelitian ini diketahui bahwa sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan antara faktor bebas dengan variabel dependen

$H_1$  : Terdapat hubungan antara faktor bebas dengan variabel dependen

Alasan untuk memilih diketahui bahwa:

$t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $P_{harga} < \alpha$  . Tolak  $H_0$

$t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $P_{harga} > \alpha$  . Akui  $H_0$

Pengujian spekulasi ini dilakukan dengan menggunakan berbagai metode Penelitian kekambuhan langsung yang dapat diukur, dari konsekuensi yang ditangani PC dari sub program SPSS V.29 untuk Windows yang akan diperkenalkan pada tabel 4.11

Tabel 4.11

Berbagai Hasil Eksperimental Penelitian Relaps Langsung

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,304	6,883		,044	,965
	Penempatan SDM	,612	,153	,446	4,009	<,001
	Pengembangan SDM	,844	,216	,416	3,909	<,001
	Sarana Prasarana	,029	,190	,015	,150	,881

a. Dependent Variable: Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi ASN

Sumber: Hasil SPSS, (2024)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai mantap diketahui bahwa 1,304 dan koefisien relaps serta insentif untuk setiap variabel harus terlihat pada bagian B. Koefisien relaps Jabatan HR sebesar 1.612, koefisien relaps peningkatan SDM sebesar 1,844, dan koefisien relaps Framework Foundation sebesar 1,029. Dengan demikian, kondisi model relaps yang menyertainya diperoleh:

$$Y = 1,304 + 1,612 X1 + 1,844 X2 + 1,029 X3 + \epsilon$$

Data:

Y : Proses kewajiban pokok ASN

X1 : Situasi SDM

X2 : Kemajuan SDM

X3 : Kerangka

$\epsilon$  : Kesalahan standar

Berbagai kondisi straight relapse menunjukkan kekuatan, dampak, dan kaitan hubungan setiap faktor bebas terhadap variabel dependen (Purnomo, 2016). Ketika nilai koefisien relaps faktor bebas bernilai positif, maka hubungan variabel otonom mempunyai kedudukan yang sama dengan variabel ketergantungan. Sebaliknya, jika nilai koefisien relaps pada variabel otonom

bernilai negatif, hubungan faktor bebas akan mengubah hubungan variabel dependen. Klarifikasi berbagai macam kekambuhan lurus dipaparkan sebagai berikut:

a.  $\beta_1 = 1,612$

Koefisien relaps pada variabel Situasi SDM sebesar 1,612 artinya apabila terjadi peningkatan nilai 1 satuan pada Jabatan SDM maka Pelaksana Kewajiban Pokok dan Unsur ASN akan bertambah sebesar 1,612 , menerima bahwa keuntungan dari otonomi lainnya faktornya tidak berubah.

b.  $\beta_2 = 1,844$

Koefisien relaps pada variabel Peningkatan SDM sebesar 1,844 artinya apabila terjadi peningkatan Peningkatan SDM senilai 1 satuan maka manfaat Pelaksana Kewajiban Pokok dan Unsur ASN akan bertambah sebesar 1,844, menerima bahwa nilai lainnya faktor bebas tidak berubah.

c.  $\beta_3 = 1,029$

Koefisien relaps pada variabel kerangka sebesar 1,029 artinya apabila nilai latar belakang bertambah 1 satuan maka manfaat pengadaan Kewajiban Pokok dan Unsur ASN akan bertambah sebesar 1,029 dengan harapan nilai faktor bebas lainnya tidak berubah. .

## 2. Pengujian hipotesis

Tes t diketahui bahwa tes terukur yang digunakan untuk mensurvei arti tunggal dari koefisien relaps dalam model faktual. Sehubungan dengan investigasi kekambuhan, tes t dalam banyak masalah digunakan untuk mengtes apakah faktor bebas berkaitan variabel dependen.

11

Tabel 4.12

Tes spekulasi

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				
			B	Beta	t	Sig	Keterangan
H1	Memposisikan	Pengadaan Tupoksi ASN	1,612	1,446	4,009	1,000	Signifikan
H2	Peningkatan SDM	Pengadaan Tupoksi ASN	1,844	1,416	3,899	1,000	Signifikan
H3	Sarana Prasarana	Pengadaan Tupoksi ASN	1,029	1,015	1,150	1,881	Tidak Signifikan
R = 1,750							
R Square = 1,562							
Adjusted R Square = 1,537							
t tabel = 1,675							

Sumber: Hasil SPSS, (2024)

Berdasarkan tabel 4.12, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Berdasarkan konsekuensi pengujian informasi melalui tes t yang ditampilkan pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa t yang ditentukan insentif hubungan variabel Situasi SDM terhadap Pengadaan Kewajiban Pokok dan Unsur ASN diketahui bahwa sebesar 4,009, lebih diperhatikan dibandingkan t tabel sebesar 1,675 ( $4,009 > 1,675$ ), dengan tingkat kepentingan sebesar 1,001 yang lebih kecil dari 1,05 dan nilai koefisien tidak terstandarisasi sebesar 1,612,

sehingga dapat diasumsikan bahwa kondisi SDM berkaitan pengadaan tugas utama, kewajiban dan unsur ASN dalam Pemerintahan Penguatan Putri, Keamanan Remaja, Pengendalian Warga dan Keluarga Berencana di Pemerintahan Kepulauan Selayar, sehingga spekulasi Penelitian tersebut diakui.

b) Berdasarkan konsekuensi Penelitian informasi melalui tes  $t$  yang ditampilkan pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa  $t$  yang ditentukan insentif dampak variabel peningkatan SDM terhadap pengadaan kewajiban pokok dan unsur ASN sebesar 3,899 lebih menonjol dibandingkan  $t$  tabel sebesar 1,675 ( $3,899 > 1,675$ ), dengan tingkat kepentingan sebesar 1,000 yang lebih kecil dari 1,05 dan nilai koefisien tidak terstandarisasi sebesar 1,844, sehingga dapat beralasan bahwa peningkatan aset manusia berhubungan signifikan terhadap pengadaan fundamental, kewajiban dan unsur ASN pada Pemerintahan Penguatan Putri, Keamanan Remaja, Pengendalian Warga dan Keluarga Berencana di Pemerintahan Kepulauan Selayar, sehingga spekulasi Penelitian tersebut diakui.

c) Berdasarkan hasil pengujian informasi melalui tes  $t$  yang ditampilkan pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa  $t$  yang ditentukan insentif dampak variabel latar belakang terhadap pengadaan usaha pokok dan unsur ASN diketahui bahwa sebesar 1,151, lebih kecil dibandingkan  $t$  tabel sebesar 1,675 ( $1,150 < 1,675$ ), dengan tingkat kepentingan sebesar 1,881 yang lebih besar dari 1,05 dan nilai koefisien tidak standar sebesar 1,029, sehingga dapat beralasan bahwa Framework mempunyai dampak positif namun tidak masif terhadap pengadaan tentang kewajiban pokok dan unsur ASN pada Pemerintahan Penguatan Putri, Keamanan Remaja, Pengendalian Warga dan Keluarga Berencana di Bagian Kepulauan Selayar, sehingga spekulasi Penelitian tersebut terbantahkan.

d) Adjusted R Square<sup>3</sup> memberikan nilai sebesar 1,537, artinya model yang dibangun menggambarkan keadaan di lokasi Penelitian sebesar 53,7% dan kelebihan sebesar 46,3% merupakan batas instrumen Penelitian dalam mengungkap realitas atau masih ada hal-hal yang dilakukan ilmuwan, kecuali sebagai penunjuk untuk setiap - setiap variabel Penelitian.

### C. Diskusi

Perbincangan ini berpusat pada pilihan-pilihan yang muncul karena pengujian spekulasi, sebagai upaya menjawab definisi persoalan Penelitian. Hasil Penelitian pengujian spekulasi digambarkan sebagai berikut:

#### 1. Dampak Situasi SDM Terhadap Proses Kewajiban dan Kewajiban ASN

Konsekuensi pengujian variabel situasi SDM terhadap pengadaan kewajiban pokok dan keahlian ASN mendapat nilai koefisien sebesar 1,612 dengan p-worth sebesar 1,001. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi SDM berhubungan signifikan terhadap pengadaan tugas pokok dan keahlian ASN pada Bagian Penguatan Wanita, Penjaminan Anak, Pengendalian Warga, dan Administrasi Keluarga di Pemerintahan Kepulauan Selayar. Artinya dalam keadaan yang sempurna SDM dapat bekerja pada pengadaan kewajiban dan keahlian pokok ASN dalam menyelesaikan kewajiban dan keahliannya.

<sup>13</sup> Hasil Penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar ASN mempunyai informasi yang luas dan mendalam mengenai pekerjaannya. Hal ini harus terlihat dari keahlian mereka dalam memahami dan memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan fungsinya dengan baik. Selain itu, sebagian besar ASN mempunyai wawasan tugas yang memadai. Hal ini harus terlihat dari cara mereka menyelesaikan tugas atau mengatasi kesulitan yang muncul dalam

pekerjaan mereka sehari-hari. Berikut klarifikasi hasil Penelitian pada setiap penanda:

a) Keahlian Instrukturif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keahlian pendidikan bukan merupakan variabel utama yang berkaitan pengadaaan tugas ASN, pemimpin dan keahlian pada Pemerintahan Penguatan Putri, Jaminan Remaja, Pengendalian Warga dan Keluarga Berencana di Bagian Kepulauan Selayar. Meskipun keahlian instruktif diharapkan menjadi premis, namun cenderung terlihat bahwa dalam Penelitian ini penekanan pada posisi SDM lebih banyak diberikan pada berbagai variabel yang lebih berkaitan dengan keahlian fungsional dan wawasan lapangan. Salah satu realita yang terjadi di organisasi ini, Pimpinan Pembinaan Program dilibatkan oleh seorang ASN yang mempunyai keahlian instruktif Lone Wolf of Creature Farming, namun mempunyai keterlibatan penting dengan jabatan yang dilibatkannya sebelum pindah ke Bagian Kepulauan Selayar Ibu-ibu Penguatan, Keamanan Remaja, Pengendalian Warga dan Administrasi Keluarga.

b) Informasi Pekerjaan

Informasi tugas dengan rata-rata tertinggi berhubungan terhadap pengadaaan kewajiban ASN pada Badan Penguatan Wanita, Keamanan Remaja, Pengendalian Warga dan Keluarga Berencana di Pemerintahan Kepulauan Selayar. Hal ini menunjukkan bahwa informasi yang masuk akal dan eksplisit mengenai isu-isu yang terlihat di bagian penguatan wanita, keamanan generasi muda, pengendalian populasi, dan penataan keluarga sangat penting dalam menentukan kelayakan penyelesaian usaha.

c) Keahlian Kerja

Keahlian tugas juga menjadi komitmen utama dalam pengadaan tugas ASN pada Pemerintahan Penguatan Wanita, Keamanan Anak, Pengendalian Warga dan Keluarga Berencana di Bagian Kepulauan Selayar. Keahlian seperti surat menyurat, kewenangan dan kapasitas kekompakan sangat penting dalam mengatasi persoalan-persoalan sensitif dan kompleks yang menjadi titik fokus tugas pada Pemerintahan Penguatan Wanita, Keamanan Remaja, Pengendalian Warga dan Keluarga Berencana di Bagian Kepulauan Selayar. Salah satu kenyataan yang terjadi di lapangan, Pimpinan Penguatan Ibu, Keamanan Anak, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga Pemerintahan Kepulauan Selayar diketahui bahwa mantan pimpinan dusun yang memiliki keahlian relasional yang solid, dapat bekerja sama dengan semua pihak, dan dapat bekerja dalam kelompok. Mereka siap bekekompakan dengan berbagai pihak, mulai dari daerah, instansi pemerintah, hingga lembaga swadaya masyarakat. Hal ini sangat menjunjung tinggi pengadaan tugas pokok dan keahlian dalam melaksanakan pengadaan yang berwenang.

#### d) Pengalaman kerja

Wawasan tugas dengan rata-rata kekambuhan tertinggi berhubungan besar terhadap pengadaan tugas ASN pada Pemerintahan Penguatan Wanita, Keamanan Anak, Pengendalian Warga dan Keluarga Berencana di Bagian Kepulauan Selayar. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan yang bermanfaat di lapangan, khususnya yang berkaitan dengan kesejahteraan wanita, penjagaan anak, pengendalian populasi, dan penataan keluarga, membantu ASN lebih berhasil dalam menyelesaikan kewajibannya. Kenyataan yang terjadi di organisasi ini diketahui bahwa situasi buruh augmentasi yang mempunyai

wawasan tugas di daerah bagian akan lebih dipikirkan untuk ditempatkan pada posisi yang sebanding.

e) Usia

Meski usia bukanlah faktor utama, namun kebetulan saja, kecukupan umur untuk melaksanakan tugas juga berdampak pada pengadsan tugas ASN di Badan Penguatan Wanita, Keamanan Anak, Pengendalian Warga dan Keluarga Berencana di Kepulauan Selayar. Aturan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya mempertimbangkan kelayakan individu secara komprehensif dalam proses penataan SDM. Jika dilihat dari kelayakan sumber datanya, maka ASN di organisasi ini berada pada rentang usia 51-60 periode. Di sini, ASN kini memiliki wawasan tugas yang luas di berbagai bagian terkait.

Dampak terukur yang jelas dari variabel pengaturan pertunjukan menunjukkan bahwa informasi tugas dan petunjuk pengalaman tugas memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel posisi pertunjukan. Penemuan ini menyoroti pentingnya fokus pada informasi dan wawasan tugas dalam proses situasi SDM. Untuk situasi ini, pengaturan yang mempertimbangkan bagian informasi pekerjaan dan pengalaman tugas dapat membantu menjamin ASN ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan informasi pengalaman dan pengalamannya.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang diarahkan oleh Fitri, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa situasi tugas berhubungan signifikan terhadap pengadaan perwakilan. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dipimpin oleh Ponto (2022) yang menunjukkan bahwa posisi SDM berhubungan signifikan terhadap pengadaan eksekutif.

2. Dampak Peningkatan Aset Manusia Terhadap Proses Kewajiban dan Kewajiban ASN

Konsekuensi pengujian variabel peningkatan SDM terhadap pengadaan kewajiban pokok dan keahlian ASN mendapat nilai koefisien sebesar 1,844 dengan p-worth sebesar 1,001. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan aset manusia berhubungan terhadap pengadaan kewajiban pokok dan keahlian ASN pada bagian Penguatan Putri, Pengamanan Generasi, Pengendalian Warga, dan Penyelenggaraan Keluarga Berencana di Bagian Kepulauan Selayar, yang berarti bahwa peningkatan aset manusia melalui pendidikan konvensional dan pelatihan nonformal secara mendasar menambah upaya pengadaan kewajiban dan keahlian utama ASN.

Hasil penelusuran menunjukkan bahwa derajat kokompakan ASN pada program sekolah nonformal sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa ASN mempunyai minat dan semangat yang sangat tinggi untuk mengembangkan keahliannya melalui persiapan yang sesuai dengan kewajiban pokok dan keahliannya. Selain itu, kemajuan atau perubahan dalam latihan tugas yang didorong oleh informasi baru yang diperoleh ASN melalui sekolah non-formal dapat menjadi pertanda memadainya proyek-proyek tersebut. Misalnya saja pemanfaatan strategi atau alat baru untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah sulit atau kurang efektif.

Fokus pada pelatihan non-formal dalam pembentukan SDM ASN dapat dipandang sebagai teknik yang ampuh untuk mengupayakan pengadaan kewajiban dan pekerjaan mendasar ASN serta memperluas kelangsungan dan kecakapan asosiasi pemerintah secara umum.

Dampak terukur ilustratif dari variabel peningkatan SDM menunjukkan bahwa penanda pendidikan nonformal mempunyai <sup>3</sup> nilai rata-rata tertinggi terhadap variabel peningkatan SDM. Hal ini menunjukkan bahwa proyek instruktif

biasa, seperti persiapan, kursus atau studio, mempunyai hubungan yang sangat besar dalam peningkatan lebih lanjut kapasitas dan keahlian SDM. Pelatihan non-formal dalam peningkatan aset manusia dapat dipandang sebagai sistem yang menarik untuk mengupayakan pengadaaan kewajiban dan pekerjaan utama ASN serta memperluas kelangsungan dan produktivitas asosiasi pemerintah secara keseluruhan.

<sup>1</sup> Temuan ini sesuai dengan konsekuensi Penelitian yang diarahkan oleh Pramesrianto, dkk (2020) yang menemukan bahwa peningkatan aset manusia berhubungan terhadap proses perwakilan. Namun hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dipimpin oleh Ponto, dkk (2022) yang menemukan bahwa peningkatan SDM berdampak positif namun tidak besar terhadap pengadaaan eksekutif.

### 3. Dampak Framework Terhadap Proses Kewajiban dan Kewajiban ASN

Konsekuensi pengujian variabel kerangka terhadap pengadaaan kewajiban pokok dan keahlian ASN mendapat koefisien sebesar 1,029 dengan p-worth sebesar 1,881. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang memberikan dampak yang positif namun tidak besar terhadap pengadaaan tugas dan keahlian utama ASN pada Penguatan Wanita, Keamanan Anak, Pengendalian Warga, dan Penyelenggaraan Keluarga Berencana di Pemerintahan Kepulauan Selayar, dan hal ini berarti bahwa sudut pandang kerangka tugas tidak memberikan hubungan yang positif namun tidak besar terhadap pengadaaan tugas dan keahlian utama ASN. komponen penentu dalam kerangka berpikir kemajuan atau pengadaaan kewajiban pokok dan keahlian ASN.

Hasil peninjauan menunjukkan bahwa kondisi sistem belum ideal untuk mendukung terlaksananya kewajiban dan keahlian utama ASN, namun ASN di

Bagian Penguatan Wanita, Penjaminan Anak, Pengendalian Warga, dan Keluarga Berencana Bagian Kepulauan Selayar masih belum optimal. masih berusaha dengan tulus untuk melakukan kewajiban mendasar mereka. Kenyataan di tempat Penelitian menunjukkan bahwa ruang istansi yang dapat diakses hanya 8 (delapan) area kerja, dimana tidak ada sebagian antara Pimpinan Bagian dan staf. Demikian pula, aksesibilitas perangkat keras istansi masih belum ideal, dengan hanya beberapa PC atau workstation yang tersedia untuk digunakan oleh staf. Hal ini dapat menyulitkan ASN dalam menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan pemanfaatan PC, misalnya penanganan informasi atau pembuatan laporan per lengkapan istansi. Sekalipun menghadapi pembatasan di istansi dan latar belakang yang dapat diakses. ASN tetap berkomitmen dan berupaya semaksimal mungkin menjalankan kewajiban dan keahlian pokoknya untuk mencapai tujuan hierarki serta memberikan bantuan terbaik kepada daerah.

Kondisi fondasi yang kurang ideal tidak serta merta berkaitan keahlian ASN di Badan Penguatan Wanita, Keamanan Remaja, Pengendalian Warga, dan Penataan Keluarga dalam menjalankan kewajiban dan keahlian pokoknya. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kelangsungan hierarki, penting untuk lebih menekankan pada berbagai elemen yang mungkin berdampak pada pengadaaan tugas dan keahlian utama ASN, seperti strategi administrasi, SDM, atau proses tugas yang baik.

Dampak terukur yang memukau dari variabel jabatan dan latar belakang menunjukkan bahwa penanda jabatan mempunyai rata-rata tertinggi dari faktor jabatan dan kerangka, namun hal ini tidak serta merta berdampak pada pengadaaan tugas dan keahlian ASN di Cabang Penguatan Putri, Anak Muda.

Jaminan, Pengendalian Warga dan Pengaturan Keluarga, Bagian Kepulauan Selayar.

16  
Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dipimpin oleh Irianto, dkk (2017) yang mengamati bahwa terdapat hubungan positif dan besar antara kerangka tugas dan pengadaan pekerja. Penelitian yang dipimpin oleh Hasanuddin, dkk (2022) juga menemukan bahwa kerangka tugas berhubungan signifikan terhadap proses pekerja.

#### **D. Batasan Penelitian**

##### **1. Batas Geografis:**

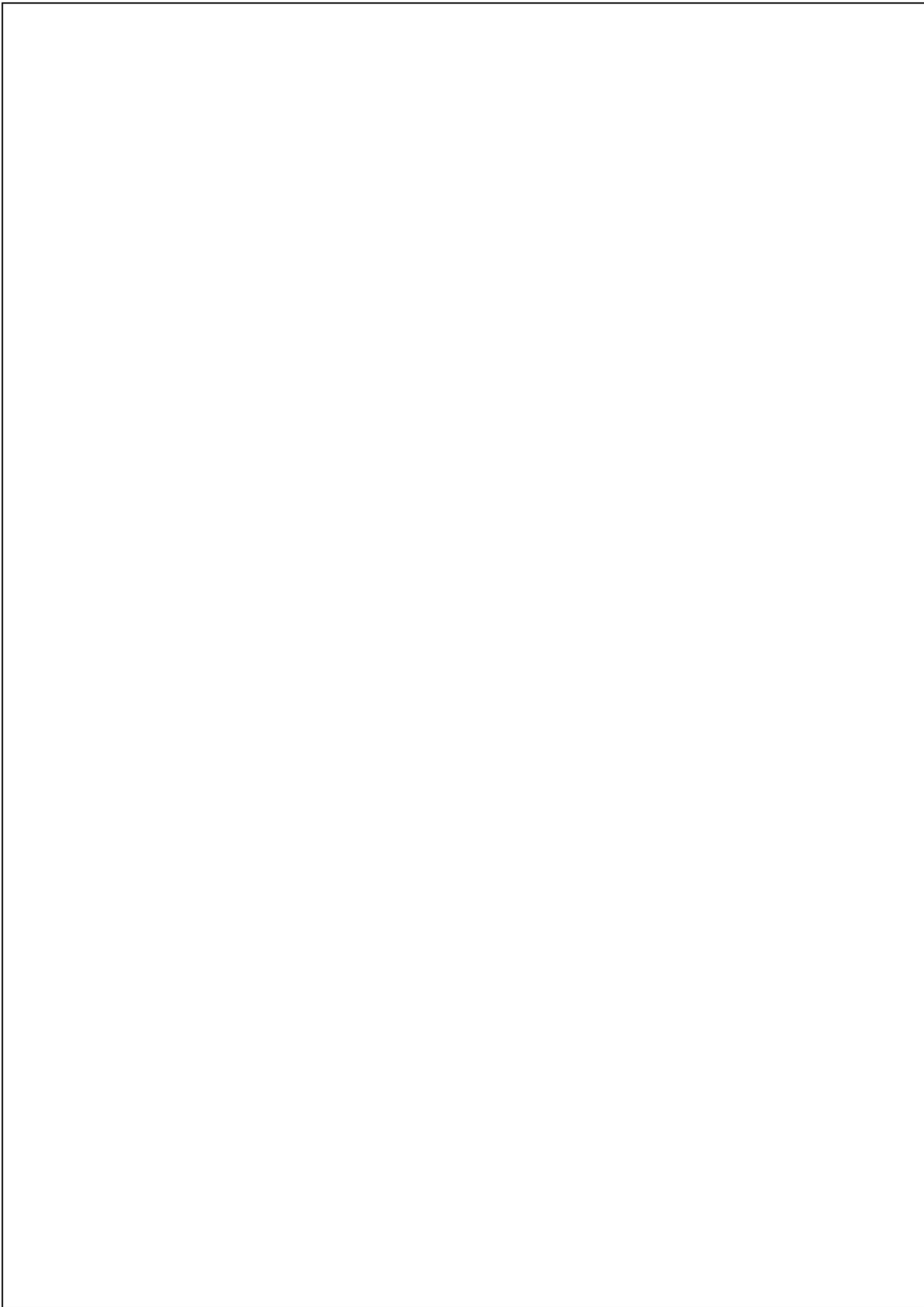
Penelitian ini berpusat pada Bagian Penguatan Wanita, Asuransi Anak, Pengendalian Warga dan Keluarga Berencana di Bagian Kepulauan Selayar saja, sehingga hasilnya mungkin tidak langsung relevan dengan distrik atau tempat yang berbeda.

##### **2. Waktu yang terbatas**

Penelitian ini mungkin dibatasi oleh jangka waktu tertentu yang mungkin tidak cukup untuk mendapatkan gambaran luas mengenai efek jangka panjang dari situasi, peningkatan sumber daya manusia dan kerangka pengadaan tugas utama dan unsur ASN dalam Penguatan Putri, Nak. Kesmanan, Pengendalian Warga dan Administrasi Keluarga Pemerintahan Kepulauan Selayar.

##### **3. Pembatasan Variabel**

Meskipun Penelitian tersebut mencakup beberapa faktor, namun masih terdapat beberapa faktor yang tidak terpikirkan namun dapat berdampak pada pengadaan tugas pokok dan unsur ASN.



# BAB IV Andi Irmayani - 105021106422

## ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://journal.unismuh.ac.id">journal.unismuh.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://de.scribd.com">de.scribd.com</a> Internet Source	<1%
5	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	<1%
6	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	<1%
7	<a href="http://ojs.unud.ac.id">ojs.unud.ac.id</a> Internet Source	<1%
8	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	<1%
9	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	<1%

10	<a href="https://repository.its.ac.id">repository.its.ac.id</a> Internet Source	<1 %
11	<a href="https://ummaspul.e-journal.id">ummaspul.e-journal.id</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="https://repo.iain-tulungagung.ac.id">repo.iain-tulungagung.ac.id</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="https://moam.info">moam.info</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="https://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	Yovita Vivianty Indriadewi Atmadjaja, I Made Narsa, Andry Irwanto. "Ekspropriasi multiple largeshareholders dan nilai perusahaan: pengujian mediasi kebijakan dividen", JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 2023 Publication	<1 %
16	<a href="https://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="https://www.online-journal.unja.ac.id">www.online-journal.unja.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="https://eprints.pancabudi.ac.id">eprints.pancabudi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	Sudarwanto Sudarwanto, Amir Tjoneng, Suriyanti Suriyanti. "EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM KAMPUNG IKLIM	<1 %

(PROKLIM) DI DESA POLEONRO KECAMATAN  
LAMURU KABUPATEN BONE PROVINSI  
SULAWESI SELATAN", AGROTEK: Jurnal Ilmiah  
Ilmu Pertanian, 2021

Publication

---

20	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://digilib.unhas.ac.id">digilib.unhas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://anzdoc.com">anzdoc.com</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://www.akademik.unsri.ac.id">www.akademik.unsri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://www.ms-aceh.go.id">www.ms-aceh.go.id</a> Internet Source	<1 %

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off



# BAB V Andi Irmayani - 105021106422

*by Tahap Tutup*

---

**Submission date:** 17-May-2024 11:36AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2381604213

**File name:** BAB\_V\_-\_2024-05-17T123316.862.docx (15.45K)

**Word count:** 487

**Character count:** 3122

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A kesimpulan**

Dari beberapa hasil data di dapatkan dari penelitian yang di lakukan oleh peneliti di mana terdapat beberapa hasil di sajikan sehingag menjadi suatu hasil penelitian yang telah di tuagak dalam penelitian ini yang akan menjadi dasar dalam penulisan untuk mengembangkan suatau solusi dari masalah yang telah di dapatkan sehingga bisa di jadikan sebuah penulisan yang fakta terjadi di lapangan dimana peneliti disini merancang hasil penelitian untuk di kembangkan kemudian peneliti torjun langeung di lapangan dalam mendapatkand data guna untuk melengkapi kebutuhan dari penulisan yang di lakukan sehingga menajdi suatu penulisan yang akan di kembangkan setelah melaukan penelitian ini penelitian meyahikan hasil penelitian dari hasil penelitian sehingag di jadikan solusi maka dari peneliti disini meyimpukan dari beberapa data yang dapatkan sehingga Mengingat konsekuensi dari Penelitian dan Penelitian informasi, maka dapat beralasan bahwa:

1. Situasi SDM berkaitan pengadaan kewajiban dan keahlian pokok ASN. Posisi kunci SDM yang tepat, yang mempertimbangkan wawasan tugas dan informasi kerja, merupakan perhitungan penting dalam pengadaan kewajiban pokok dan keahlian ASN.
2. Peningkatan aset manusia melalui pendidikan formal dan nonformal berhubungan terhadap terlaksananya kewajiban dan keahlian utama ASN. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan aset manusia dapat dipandang sebagai suatu sistem yang memaksa untuk bekerja dalam pengadaan kewajiban dan keahlian utama ASN.

3. Infrastruktur memberikan dampak positif namun tidak masif terhadap pengadaan kewajiban pokok dan keahlian ASN. Hal ini menunjukkan bahwa aksesibilitas latar belakang mempunyai dampak, namun berkaitan pengadaan kewajiban dan keahlian pokok ASN. Artinya, meskipun kerangka tersebut tidak terlalu berhubungan terhadap pengadaan kewajiban dan keahlian pokok ASN, namun sebenarnya perlu dilakukan penyempurnaan.

#### **B. Saran**

Dalam rangka tujuan dan rangka pengadaan tugas pokok dan keahlian ASN pada Cabang Penguatan Wanita, Penjaminan Anak, Pengendalian Warga dan Penataan Keluarga, Pemerintahan Kepulauan Selayar, maka dibuatlah gagasan sebagai berikut:

1. Perlu dipikirkan peningkatan landasan lebih lanjut. Meski tidak memberikan perbedaan yang besar, peningkatan fondasi sebenarnya harus dipertimbangkan untuk membangun kenyamanan dan produktivitas dalam menyelesaikan kewajiban dan keahlian utama ASN. Organisasi perlu terus mengembangkan kerangka tugas agar lebih siap menegakkan pengadaan ASN.
2. Instansi perlu fokus pada informasi pekerjaan dan wawasan tugas dalam proses posisi HR. Menjamin ASN ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan informasi dan pengalaman pengalamannya dapat membangun kecukupan dalam menjalankan kewajiban pokok dan keahliannya.
3. Dalam rangka upaya pengadaan kewajiban pokok dan keahlian ASN, fokus pada pengadaan peningkatan aset manusia melalui pendidikan

nonformal merupakan hal yang mendasar. Proyek pendidikan non-formal seperti pelatihan, kursus atau sanggar dapat memberikan dampak yang signifikan dalam mengembangkan kapasitas dan keahlian ASN lebih lanjut.

4. Dipercaya bahwa instansi akan fokus pada penanda apa pun yang cocok untuk menciptakan proses yang lebih baik dan fokus pada petunjuk apa pun yang belum ideal dalam menghasilkan proses yang baik, untuk mencapai tujuan hierarki.
5. Untuk kemajuan Penelitian, karena masih banyak sudut pandang yang berbeda yang diungkap orang miskin <sup>1</sup> dalam penelitian ini, oleh karena itu disarankan bagi para analis di masa depan untuk menambahkan petunjuk-petunjuk yang menjadi fokus orang miskin dalam Penelitian ini.

# BAB V Andi Irmayani - 105021106422

---

## ORIGINALITY REPORT

---

**2**%

SIMILARITY INDEX

**2**%

INTERNET SOURCES

**0**%

PUBLICATIONS

**%**

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

**1**

**id.123dok.com**

Internet Source

**2**%

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off