

**PENGARUH INOVASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KLINIK KECANTIKAN DI KOTA MAKASSAR**

**INTEGRATING OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT INNOVATION
AND UTILIZATION OF INFORMATION TECHNOLOGY
ON PERFORMANCE**



Oleh:

VYATRIAKA ISTIQHOTSAH

Nomor Induk Mahasiswa : 105021100122

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

TESIS

PENGARUH INOVASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KLINIK KECANTIKAN DI KOTA MAKASSAR

Yang di susun dan diajukan oleh

VYATRIAKA ISTIQHOTSAH

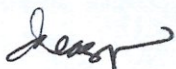
Nomor Induk Mahasiswa : 105021100122

Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Ujian Tesis
Pada Tanggal 15 Juli 2024

Makassar 11 September 2024

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., MM

Pembimbing II

Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., MM

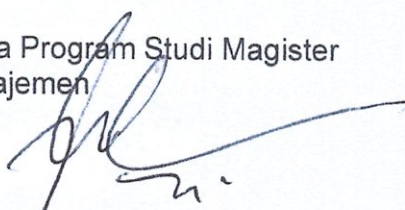
Mengetahui :

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 Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Di Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Vyatriaka Istiqhotsah

Nim : 105021100122

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Ujian Tutup pada tanggal 15 Juli 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, 11 September 2024

Dr. Jaelan Usman, M. Si

(Pimpinan Penguji)

Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., MM

(Pembimbing I)

Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., MM

(Pembimbing II)

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

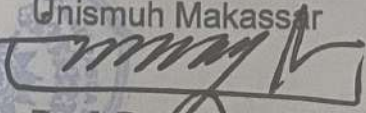
(Penguji I)

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

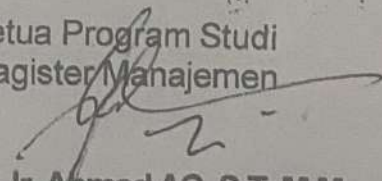
(Penguji II)

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

SURAT KEAHLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vyatriaka Istiqhotsah

NIm : 105021100122

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sebenar-sebenarnya bahwa tesis yang berjudul Pengaruh Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Di Kota Makassar ini benar merupakan karya sendiri, dan bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tulisan ini hasil karya orang lain, maka saya akan bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 11 September 2024



(VYATRIAKA ISTIQHOTSAH)

A. 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

1. MOTTO

“Setiap orang dapat bangkit dari keadaan mereka dan mencapai kesuksesan, jika mereka berdedikasi dan bersemangat dengan apa yang mereka lakukan)”

-Nelson Mandela-

2. 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 kedua orang tua saya, teman-teman 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.

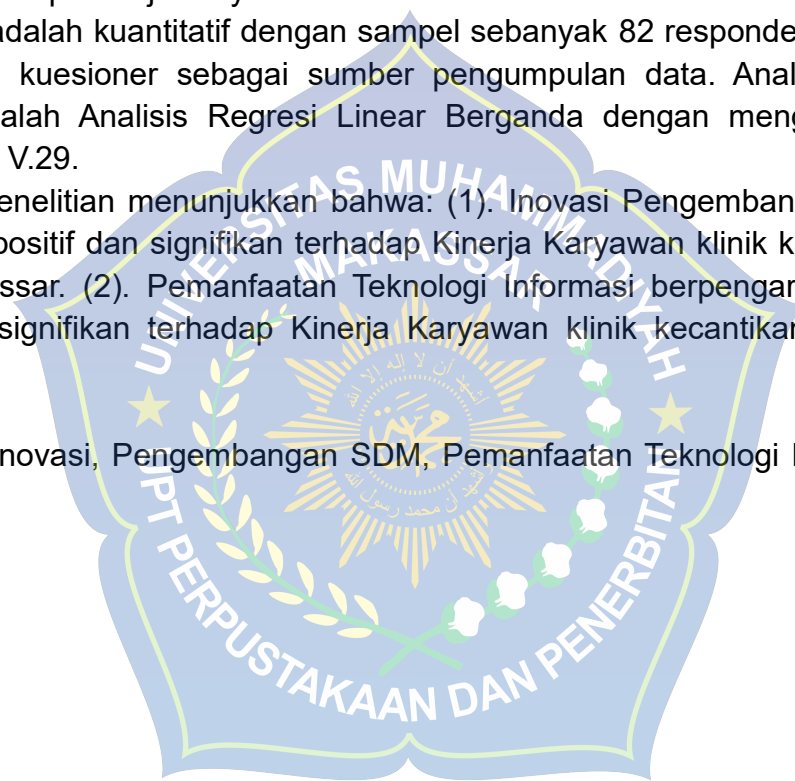
ABSTRAK

Vyatriaka Istiqhotsah, 2024. *Pengaruh Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Di Kota Makassar, dibimbing oleh Maklassa sebagai pembimbing I dan Muchriady Muchransebagai pembimbing II.*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami pengaruh inovasi pengembangan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan klinik kecantikan di Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 82 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). Inovasi Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan klinik kecantikan di Kota Makassar. (2). Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan klinik kecantikan di Kota Makassar.

Kata Kunci : Inovasi, Pengembangan SDM, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kinerja.



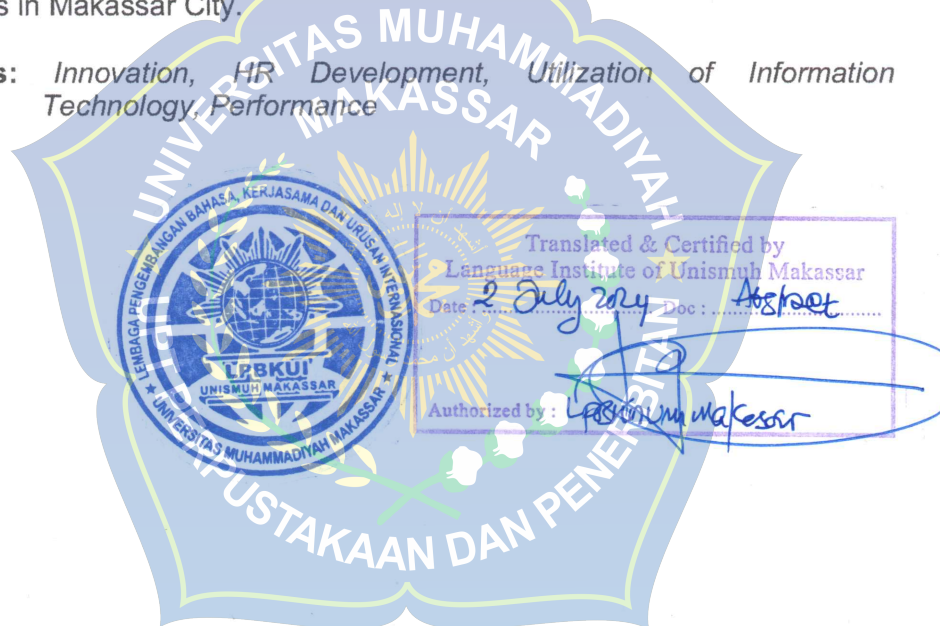
ABSTRACT

Vyatriaka Istiqhotsah, 2024. The Influence of Innovation in Human Resource Development and the Used of Information Technology on the Performance of Beauty Clinic Employees in Makassar City. Supervised by Makkalassa and Muchriady Muchran.

This research aimed to analyze and understand the influence of innovation in human resource development and the used of information technology on the performance of beauty clinic employees in Makassar City. This type of research was quantitative with sample 82 respondents using questionnaire as the source of data collection. The analysis used was Multiple Linear Regression Analysis using the SPSS V.29 application.

The research results showed that: (1). HR Development Innovation brought positive and significant influence on the performance of beauty clinic employees in Makassar City. (2). The used of Information Technology got positive but insignificant influence on the performance of beauty clinic employees in Makassar City.

Keywords: *Innovation, HR Development, Utilization of Information Technology, Performance*



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 Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Di Kota Makassar". Tesis ini merupakan hasil dari perjalanan panjang yang tidak terlepas dari bantuan, dukungan, serta arahan berbagai pihak. Oleh karena itu, Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih serta arahan yang telah diberikan oleh pembimbing I yakni bapak Dr Dg Maklassa S.Pd.,M.M dan pembimbing II yakni Bapak Dr. Muchriady Muchran, S.Kom.,M.M. Penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya dari berbagai pihak 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. Edi Jusriadi, SE., M.Si dan Dr. H. Muh. Ikram Idrus, SE., M.Si, selaku Penguji yang senantiasa memberikan saran dalam penyempurnaan tesis ini.
7. 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.

8. Segenap Staf dan Karyawan Tata Usaha Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Dokter dan seluruh staff pegawai klinik kecantikan di kota Makassar Yakni Alisa Skin Clinic, Anna Clinic, Fraizthetic Clinic.
10. Rekan-rekan Mahasiswa Pascasarjana Magister Manajemen Angkatan 2022, khususnya Kelas MMNR yang senantiasa saling memotivasi demi kelancaran penelitian 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.



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....III

HALAMAN PENGESAHAN iv

ABSTRAK..... v

KATA PENGANTAR..... vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR..... xi

DAFTAR LAMPIRAN xii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah..... 8

C. Tujuan Penelitian..... 8

D. Manfaat Penelitian..... 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 10

A. Kajian Teoritis 10

1. Manajemen Sumber Daya Manusia..... 10

2. Inovasi Pengembangan SDM..... 16

3. Pemanfaatan Teknologi Informasi 22

4. Kinerja..... 26

B. Tinjauan Empiris..... 32

C. Kerangka Pikir 38

D. Hipotesis..... 40

BAB III METODE PENELITIAN 42

A. Desain dan Jenis Penelitian 42

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian..... 42

C. Populasi dan Sampel.....	43
D. Jenis dan Sumber Data	44
E. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	45
F. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	54
1. Sejarah Singkat Organisasi.....	54
2. Struktur instansi	56
B. Hasil Penelitian.....	56
1. Profil Responden.....	56
2. Analisis Statistik Deskriptif	58
3. Uji Instrumen Penelitian.....	67
4. Uji Asumsi Klasik.....	67
5. Analisis Regresi.....	75
C. Pembahasan	79
1. Pengaruh Inovasi Pengembangan sdm terhadap kinerja.....	77
2. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja.....	79
3. Keterbatasan Penelitian.....	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Mapping Jurnal	32
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	55
Tabel 4.2 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian	59
Tabel 4.3 Frekuensi/Persentase Indikator Inovasi Pengembangan SDM	60
Tabel 4.4 Frekuensi/Persentase Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi ..	62
Tabel 4.5 Frekuensi/Persentase Indikator Kinerja	64
Tabel 4.6 Uji Validitas	66
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Antara Pengembangan SDM dan Strategi Perusahaan/Organisasi	21
Gambar 2.2 Model Pemfaatan Teknologi Informasi.....	26
Gambar 2.3 Kerangka pikir.....	38
Gambar 4.1 Uji Normalitas <i>Probability Plot</i>	69
Gambar 4.2 <i>Scatter Plot</i>	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Validasi Instrumen Penelitian

Lampiran 3. Permohonan Izin Penelitian

Lampiran 4. Surat Izin Telah Melakukan Penelitian

Lampiran 5. Karakteristik Responden

Lampiran 6. Tabulasi Data

Lampiran 7. Output SPSS

Lampiran 8. Tabel t

Lampiran 9. Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

B. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menuntut kinerja perusahaan yang tinggi untuk dapat bertahan hidup di tengah-tengah tingkat persaingan yang ketat antar perusahaan. Perusahaan dituntut untuk bisa memberdayakan semua komponen sumber daya manusia supaya bisa meningkatkan daya saing. Sumber daya manusia dalam hal ini memegang peranan penting dalam usaha pencapaian sebuah keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia menempati posisi yang cukup strategis dalam kehidupan suatu organisasi karena berhasil ataupun gagalnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, pada analisis terakhir akan tetap ditentukan oleh unsur manusia didalamnya.

Perusahaan dikatakan baik apabila memiliki aset berupa sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki performa optimal dalam menjalankan kegiatan di perusahaan agar tujuan dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (dalam Agus, 2020), karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi yang merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi atau individu. Menurut Henry Simamora (dalam Muhammad emil, 2023), kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya yang bersifat *profid oriented* dan *non profid oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

Perkembangan dunia bisnis yang menuntut perusahaan untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam melayani pelanggan mereka, salah satunya dalam memberikan pelayanan yang baik. Di dalam perusahaan peran pelanggan sangat dibutuhkan karena pelanggan merupakan ujung tombak yang dapat menciptakan penjualan dan keuntungan bagi perusahaan. Jika pelanggan meningkat maka penjualan dan keuntungan akan semakin meningkat pula, begitu pun sebaliknya. Pelanggan akan kembali memakai pelayanan jasa tersebut apabila pelanggan tersebut sudah merasa puas terhadap pelayanan yang sudah disajikan. Apalagi jika suatu perusahaan berusaha untuk memberikan pelayanan terbaiknya, pasti pelanggan tersebut akan semakin merasa senang dan pelanggan tersebut juga akan menceritakan kepada masyarakat lainnya.

Bisnis klinik kecantikan di Indonesia sendiri berkembang pesat saat ini yang dimana meningkatnya pertumbuhan pasar *Skin Care* atau klinik

kecantikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mause Agrevinna (2020) yang berjudul strategi pengembangan bisnis dalam bidang kecantikan menyatakan bahwa semakin hari semakin meningkat jumlah klinik kecantikan baru yang muncul, dikarenakan adanya kebutuhan lahiriah manusia yaitu selalu ingin tampil sempurna dalam berbagai keadaan. Sehingga mendorong pelaku bisnis kecantikan untuk terus berkembang pesat.

Nilai dan kepuasan pelanggan adalah salah satu hal terpenting untuk agar persaingan di dunia bisnis dapat dimenangkan. sehingga membuat setiap perusahaan klinik kecantikan harus lebih berusaha keras untuk merebut hati setiap konsumen agar pelanggannya tetap setia menggunakan produk atau jasa. Dari sini dapat disimpulkan bahwa bisnis kecantikan yang digeluti harus mempunyai keunggulan tersendiri dibandingkan dengan bisnis kecantikan yang lain. Pengembangan sumber daya manusia dapat diwujudkan dengan pengembangan karir, pendidikan, dan pelatihan.

Inovasi mengacu pada suatu sikap wirausahawan untuk terlibat secara kreatif dalam proses percobaan terhadap gagasan baru yang memungkinkan menghasilkan metode produksi baru sehingga menghasilkan pelayanan jasa baru, baik untuk pasar sekarang maupun ke pasar yang akan datang (Handari, 2015). Inovasi adalah pengenalan sesuatu hal yang baru sebagai wujud keberhasilan suatu hal yang baru tersebut yang menjadikan sesuatu menjadi lebih baik. Inovasi juga dapat

dinyatakan sebagai perwujudan, kombinasi, atau sintesis ilmu pengetahuan yang asli, relevan, produk yang bernilai baru, sebuah proses, atau jasa. Inovasi biasanya melibatkan kreativitas, namun keduanya tidak identik.

Inovasi melibatkan tindakan atau ide-ide kreatif untuk membuat beberapa perbedaan secara spesifik dan nyata dalam domain dimana inovasi dibuat. Inovasi juga memuat transformasi suatu ilmu pengetahuan menjadi produk yang baru, yang bisa diproses juga dalam bentuk jasa guna memenuhi kebutuhan dari pelanggan.

Inovasi juga meliputi proses teknis, fisik, dan pengetahuan yang bertujuan utama untuk mengembangkan produk. Sedangkan inovasi bermanfaat dalam perusahaan untuk menciptakan nilai proposisi baru melalui rangkaian kegiatan seperti menawarkan produk atau jasa baru, mengadopsi praktek organisasi dan operasional baru, memberi solusi terhadap teknologi atau menciptakan keterampilan baru dan kompetensi, inovasi juga dapat mendorong keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk secara efektif mewujudkan, menguasai dan meningkatkan teknologi yang sudah ada, dan untuk menciptakan sesuatu yang baru (Ofori, 2015).

Inovasi dapat dilakukan pada barang, pelayanan, atau gagasan-gagasan yang diterima oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru, sehingga mungkin saja suatu gagasan telah muncul di masa lampau, tetapi dapat dianggap inovatif bagi konsumen yang baru mengetahuinya. Inovasi

teknologi membantu perusahaan untuk membangun keunggulan kompetitif, layanan dan proses yang lebih efektif, bisnis yang baru, dan sebagainya.

Perusahaan berkewajiban untuk memantau perubahan teknologi, melatih dan memotivasi karyawan untuk berinovasi karena teknologi meliputi semua aspek dari semua organisasi. Schiemann (dalam Shinta 2022) menjelaskan inovasi sebagai mengembangkan dan melaksanakan ide-ide baru, kreatifitas yang mendorong ke arah jasa dan produk yang lebih baik, serta ketangkasan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah atau lanskap yang kompetitif.

Teknologi informasi lebih mudah dipahami secara umum sebagai pengolahan informasi yang berbasis pada teknologi komputer yang saat ini teknologinya terus berkembang sehubungan perkembangan teknologi lain yang dapat dikoneksikan dengan komputer itu sendiri. Perkembangan teknologi informasi telah mengakibatkan perubahan dalam struktur industri serta praktik pengelolaan organisasi bisnis di dalam berkompetisi dan melaksanakan kegiatan untuk melayani pelanggan, sehingga dengan laju perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat telah mengubah bisnis dan konsep manajemen yang ada, juga berdampak terhadap kebutuhan informasi bagi manajer dalam akuntansi internal maupun eksternal guna mendukung dalam pemecahan masalah untuk pengambilan keputusan, meraih peluang dan mencapai tujuan teknologi informasi dipakai

dalam sistem informasi organisasi untuk menyediakan informasi bagi para pemakai dalam rangka pengambilan keputusan (muh saleh, 2012)

Era globalisasi saat ini, hampir semua pelaku usaha telah membuka matanya dengan memberikan perhatian terhadap perkembangan teknologi informasi. Berkat kemajuan teknologi, komunikasi dan informasi hubungan antar negara, antar organisasi, dan antar individu, terasa tidak berjarak sebagaimana dikemukakan Daryanto (dalam Ikhah, 2023). Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat maka pelaku usaha dituntut untuk bersaing secara kompetitif, agar kebutuhan kehidupan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Disinilah informasi dibutuhkan oleh semua pihak, baik individu maupun organisasi. Teknologi didesain untuk menunjang pekerjaan manusia menuju efisiensi praktis dan tepat guna. Teknologi yang awalnya penunjang pada pemenuhan kebutuhan produksi, kini teknologi informasi membantu dalam mengelola data. Hal inilah yang mampu memberikan dampak terhadap produktivitas kerja Matandra (dalam Ikhah, 2018).

Fenomena yang terjadi terkait pengembangan inovasi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada klinik kecantikan di kota makassar adalah masih kurangnya pendidikan pelatihan (*service exellent*) yang diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan besarnya tekanan persaingan antar bisnis klinik kecantikan lainnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di salah satu klinik kecantikan yang ada di kota makassar ialah banyaknya karyawan yang belum maksimal dalam memberikan pelayanan terbaik sehingga masih ada konsumen yang belum merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan. Hal ini dikemukakan oleh salah satu manajer yang bekerja di klinik kecantikan tersebut, Oleh sebab itu, agar memenuhi kebutuhan yang ada dan sesuai dengan kompetensi, maka karyawan yang belum sesuai dengan kompetensi harus di berikan pelatihan terlebih dahulu sebelum terjun langsung dalam memberikan pelayanan.

Tahap pengembangan karyawan ini, kegiatan kinerja inovatif dan pemanfaatan teknologi informasi merupakan dua komponen penting dari pekerjaan yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Apalagi dalam bisnis saat ini dimana persaingan sangat ketat, diperlukan juga SDM yang kompetitif beserta faktor lainnya seperti modal, teknologi, dan lain-lain. Tentunya sebagai konsumen, masyarakat juga mulai memiliki informasi kritis yang mengarah pada tuntutan akan pelayanan yang berkualitas.

Kualitas pelayanan bagi konsumen merupakan kebutuhan yang paling penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan, Kualitas layanan secara signifikan memengaruhi bagaimana layanan disediakan, khususnya dalam bisnis terkait layanan. Oleh karena itu, peneliti menarik untuk membahas pengaruh pengembangan inovasi dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan klinik kecantikan di kota makassar

sebagai bahan acuan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia guna mencapai mutu kualitas perusahaan tempat peneliti bekerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah inovasi pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan klinik kecantikan di kota makassar ?
2. Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan klinik kecantikan di kota makassar ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh inovasi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan klinik kecantikan di kota makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fungsi pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan klinik kecantikan di kota makassar.

E. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan teoritis

- a. Memberikan kontribusi bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia, dalam meningkatkan kualitas pelayanan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan serta tambahan *alternative* untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi penulis

Sebagai proses pembelajaran dan mempraktekkan metode yang dipelajari dibangku perkuliahan, menambah pengalaman dan sarana latihan dalam memecahkan masalah masalah yang ada di masyarakat.

b. Bagi instansi

Bagi pihak instansi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai alat untuk memberikan pemahaman mengenai kondisi sumber daya manusia di sebuah instansi, sehingga dapat membantu dalam pengambilan keputusan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. menurut Flipppo (dalam Samsuni, 2023) MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah pengoptimalan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini,

atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara efektif.” Ada 4 tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial “Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan
2. meminimalkan dampak negatifnya.
3. Tujuan Organisasional Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
4. Tujuan Fungsional Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
5. Tujuan Individual “Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi”(Larasati, 2018).

Adanya tujuan sumber daya manusia diperlukan dalam memberikan gambaran tujuan atau visi dari sebuah perusahaan, ada pula fungsinya

sebagai penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi tersebut.

b. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah Wilayah dan SDM mikro yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu

kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia dan

sumber daya non manusia, yang termasuk sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

c. Fungsi Operasional Manajemen SDM

Manajemen operasional adalah serangkaian kegiatan yang menciptakan nilai dalam barang dan jasa dengan mengubah input menjadi output. Fungsi manajemen operasional terdiri dari 2 fungsi utama yaitu:

1) Fungsi Manajerial

Fungsi Manajerial mencakup

a) Perencanaan.

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b) Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c) Pengarahan.

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2) Fungsi Operasional

Fungsi Operasional mencakup

a) Pengadaan.

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b) Pengembangan.

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan

c) Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan proses kegiatan yang dilakukan upaya untuk mendorong, dan memberi kepercayaan kepada karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki.

4. Inovasi Pengembangan SDM

1. Pengertian Inovasi Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mengembangkan dan mengeluarkan kemampuan profesional untuk tujuan peningkatan kinerja melalui pengembangan organisasi dan pelatihan serta pengembangan personel Holton (dalam Adding, 2020). PSDM didasarkan pada keyakinan bahwa organisasi adalah entitas buatan manusia yang mengandalkan keahlian manusia untuk menetapkan dan mencapai tujuan mereka dan para profesional PSDM adalah pendukungnya individu dan kelompok, proses kerja dan integritas organisasi. Fungsi PSDM berbeda dengan fungsi personalia. Rao (dalam Adding, 2007) menguraikan peran berikut dari seorang manajer PSDM :

- a. Mengembangkan kemampuan yang memungkinkan dalam individu dan sistem.
- b. Mengintegrasikan pengembangan orang dengan pengembangan organisasi.

- c. Memaksimalkan kesempatan belajar individu dalam organisasi melalui berbagai mekanisme, otonomi dan tanggung jawab.
- d. Desentralisasi, delegasi dan tanggung jawab bersama.
- e. Menyeimbangkan perubahan dan adaptasi.
- f. Membangun umpan balik dan mekanisme penguatan, dll

Globalisasi dan kemajuan teknologi mendorong organisasi untuk berkembang arah strategis baru. Oleh karena itu, para karyawan harus siap menerima yang baru peran dan harus memikirkan kelayakan kerja daripada keamanan kerja. Ada peningkatan bukti berbasis penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan, khususnya pengetahuan pekerja, jangan menganggap uang sebagai satu-satunya alasan penting untuk bekerja di perusahaan Kleiner (dalam Adding, 2020). Sebaliknya, mereka sekarang mengharapkan organisasi yang lebih kaya lingkungan dan penyelarasan nilai-nilai individu mereka dengan nilai-nilai organisasi Hasan (dalam Adding, 2020). Ketika karyawan mengenali perbedaan antara yang ideal dan nilai-nilai operasional organisasi dan jika kesenjangannya terlalu lebar maka akan mengikis kepercayaan mereka dan komitmen, terutama komitmen afektif Connel (dalam Adding, 2020)..

Nilai-nilai organisasi memiliki banyak tujuan yang mengatur nada lingkungan, mengikat orang bersama, memfasilitasi perilaku kerja dan pencapaian tujuan bersama. Ini juga mewakili ambisi yang

dipegang orang untuk organisasi sebagai sistem yang hidup karena nilai menentukan siapa dan apa yang ditawarkan setiap orang sebagai manusia untuk keseluruhan perusahaan Assem (dalam Adding, 2020). Ada cukup bukti yang menunjukkan bahwa organisasi perlu mempromosikan nilai-nilai seperti keterbukaan, kepercayaan, inisiatif, kerja tim dan kolaborasi, perlakuan manusiawi terhadap pekerja, kreativitas, kualitas, pemberdayaan, pendelegasian dll untuk hasil yang lebih baik Dastmalchian (dalam Adding, 2020). Menurut Sullivan (dalam Adding, 2020), perusahaan berorientasi nilai lebih unggul dibandingkan perusahaan lain. Kenaikan omset empat kali lebih cepat. Pembukaan lapangan pekerjaan tujuh kali lebih besar, harga saham naik 12 kali lebih cepat; kinerja laba meningkat 750%. Siniawer (dalam Adding, 2020), menemukan bahwa organisasi mengalami perputaran karyawan yang jauh lebih rendah ketika mereka menghargai rasa hormat dan kerja tim.

Menurut Goswami dkk (dalam Adding, 2020), inovasi merupakan sesuatu yang harus dipunyai dan dibangun oleh organisasi. Melalui proses inovasi tersebut dapat tercipta nilai tambah barang dan jasa sehingga tercipta berbagai keuntungan. Suryana (dalam Adding, 2020) berpendapat inovasi adalah kemampuan menggunakan kreativitas untuk memecahkan masalah dan meningkatkan serta memperkaya kesempatan hidup. Inovasi organisasi dapat dijelaskan secara luas dan dapat berubah dalam

banyak hal. Inovasi memberikan jalan keluar baru yang dapat memberi nilai tambah bagi konsumen. Dari uraian tersebut dapat diambil suatu pengertian yaitu inovasi merupakan suatu cara atau proses yang membalikkan ide dan praktik, ide dan praktik tersebut dianggap baru dan dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna, sehingga organisasi atau perusahaan memiliki nilai yang berbeda. Mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Tujuan utama dari proses inovasi adalah menyediakan dan memberikan nilai pelanggan yang lebih baik. Anda dapat mengamati inovasi melalui metode strukturalis dan proses. Pendekatan struktural memperlakukan inovasi sebagai entitas dengan parameter tetap contohnya praktek manajemen dan teknologi, sementara metode proses menggunakan inovasi sebagai proses yang kompleks, dengan melibatkan grup sosial yang berbeda-beda dalam sebuah organisasi Fathurrohman (dalam Adding, 2020). Inovasi Dalam Pengembangan SDM dapat dianalogikan sebagai proses peningkatan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan seseorang. Dari sudut pandang ekonomi, ini dapat dikatakan sebagai akumulasi modal manusia dan investasi efektifnya dalam pembangunan ekonomi Figurska (dalam Adding, 2020). SDM memainkan peran penting dalam mendorong inovasi. Bukan rahasia lagi bahwa kesuksesan bisnis saat ini sebagian besar berputar di sekitar orang, bukan modal Agarwala (dalam Adding, 2020).).

Inovasi penting dalam dua cara utama bagi organisasi, memainkan peran dalam perkembangan radikal dan perubahan berkelanjutan yang lebih kecil. Ketika organisasi berusaha untuk menjadi lebih inovatif, maka perilaku karyawan mereka juga harus berubah Wang (dalam Adding, 2020). Untuk inovasi berlangsung, perusahaan dapat memanfaatkan modal manusia untuk mengembangkan keahlian organisasi untuk menciptakan produk dan layanan baru Singh (dalam Adding, 2020).

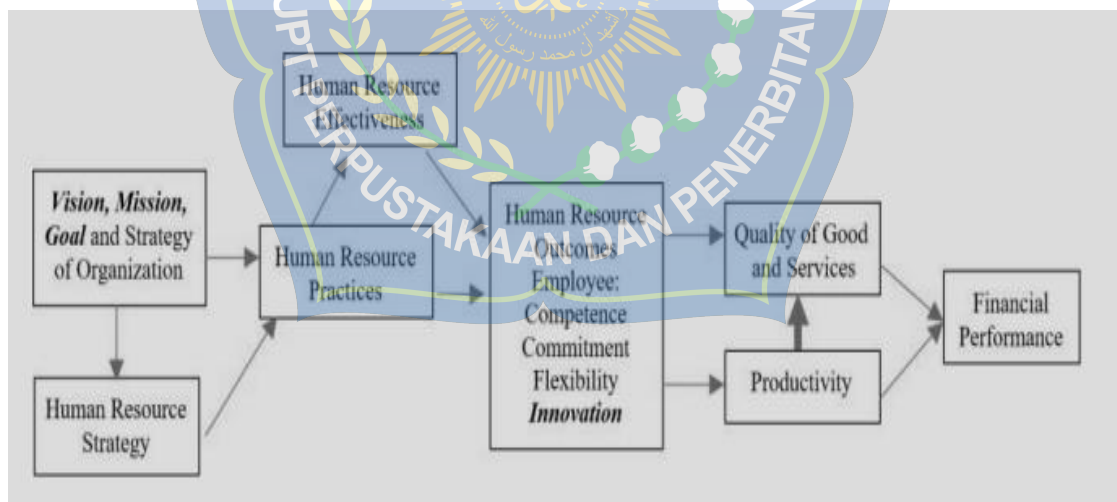
Bidang inovasi dalam pengembangan SDM tidak mempunyai batasan. Terdapat tiga kategori bidang inovasi Bailey (dalam Adding, 2020).

1. Manajemen sumber daya manusia untuk inovasi mencakup semua elemen terus-menerus mencari personel yang dibutuhkan, personel yang sesuai, dan menemukan posisi yang sesuai. Hal ini merupakan kegiatan yang menantang yang memerlukan perencanaan, pendidikan dan pelatihan yang matang dan teliti. Ini termasuk tantangan untuk merekrut, mendidik dan melatih manajemen berkualitas tinggi dan personel kepemimpinan di tingkat strategis dan operasional. Pengetahuan dan keterampilan orang-orang ini sangat penting untuk memimpin dan mengelola organisasi besar dan kompleks yang menjangkau berbagai departemen.

2. Inovasi di bidang teknologi sangat diperlukan untuk pengembangan SDM strategis dan pembangunan kemampuan, tetapi dengan menyediakan sumber daya keuangan yang diperlukan untuk menyediakan dana dan dukungan untuk itu inovasi teknologi dapat dimungkinkan. Tanpa adanya dukungan dana yang dibutuhkan inovasi hanya akan jalan ditempat. Jenis inovasi yang ketiga

3. Gabungan dari dua bidang pertama dan saling melengkapi diantara ketiganya.

Selanjutnya, model yang terintegrasi antara visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi dengan strategi pengembangan SDM dapat dilihat pada Gambar. berikut :



Sumber : Amstrong (dalam Agus dkk, 2020).

Gambar 2.1 Hubungan Antara Pengembangan SDM dan Strategi Perusahaan/Organisasi

Salah satu dasar pengembangan SDM berbasis inovasi adalah melakukan pemetaan / identifikasi kompetensi SDM yang kreatif dan inovatif pada setiap aktivitas kerja pada unit kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Dasar pemetaan dilakukan dengan objektif, adil dan tentu saja sesuai dengan kebutuhan pengembangan SDM dan kebutuhan pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan/organisasi serta strategi perusahaan. Cania (dalam Adding, 2020), mendukung pandangan ini dengan mengemukakan bahwa perusahaan/organisasi perlu menyadari tentang harapan yang diinginkan oleh para karyawan sehingga mereka dapat menunjukkan kompetensi mereka, termotivasi dan berperilaku dengan cara yang diperlukan untuk pencapaian tujuan

5. Pemanfaatan Teknologi Informasi

1. Pengertian pemanfaatan teknologi informasi

Teknologi pada era saat ini mengalami perkembangan yang pesat. Kemajuan teknologi yang mengglobal telah berpengaruh dalam segala aspek kehidupan baik bidang ekonomi politik, seni dan kebudayaan bahkan di dunia pendidikan. Berbicara tentang teknologi, tentunya tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Selama peradaban manusia masih teknologi akan terus menjadi hal terpenting dalam kehidupan. Era saat ini yang sedang menjadi trend dan ramai diperbincangkan adalah teknologi informasi dan

komunikasi (TIK) yang mana merupakan salah satu hal terpenting di abad ini. Kemajuan teknologi walaupun pada awalnya diciptakan untuk menghasilkan manfaat positif, di sisi lain juga memungkinkan digunakan untuk hal negatif. Berbicara tentang teknologi, tentunya tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Selama peradaban manusia masih ada, teknologi akan terus menjadi hal terpenting dalam kehidupan.

Era saat ini yang sedang menjadi trend dan ramai diperbincangkan adalah teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang mana merupakan salah satu hal terpenting di abad ini.

Teknologi informasi dan komunikasi mencakup dua aspek, yaitu teknologi informasi dan teknologi komunikasi. Teknologi Informasi, meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi. Hal ini terkuat dalam pendapat Abdul Kadir (2013).

Teknologi informasi mencakup perangkat keras dan perangkat lunak untuk melaksanakan satu atau sejumlah tugas pemrosesan data seperti menangkap, mentransmisikan, menyimpan, mengambil, memanipulasi atau menampilkan data. Teknologi Komunikasi merupakan segala hal yang berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dari perangkat yang satu ke lainnya.

Komunikasi sangatlah penting dilakukan oleh setiap orang. Adanya komunikasi maka akan mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Fajar, 2009), komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi.

Teknologi informasi dan teknologi komunikasi adalah suatu padanan yang tidak terpisahkan mengandung pengertian luas tentang segala kegiatan terkait dengan pemrosesan, manipulasi, pengelolaan, dan transfer atau pemindahan informasi antar media. Menurut (Depdiknas, 2007) Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) merupakan perluasan dari TI dengan menggabungkan konsep Teknologi Komunikasi dalam Teknologi Informasi. Hal ini disebabkan oleh begitu kuatnya keterikatan antara Teknologi Informasi dengan Teknologi Komunikasi. Teknologi Informasi dan komunikasi mempunyai pengertian dari dua aspek, yaitu Teknologi Informasi dan Komunikasi.

Teknologi Informasi dan Komunikasi mempunyai pengertian luas yang meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi dan pengelolaan informasi. Transfer atau pemindahan informasi antar media

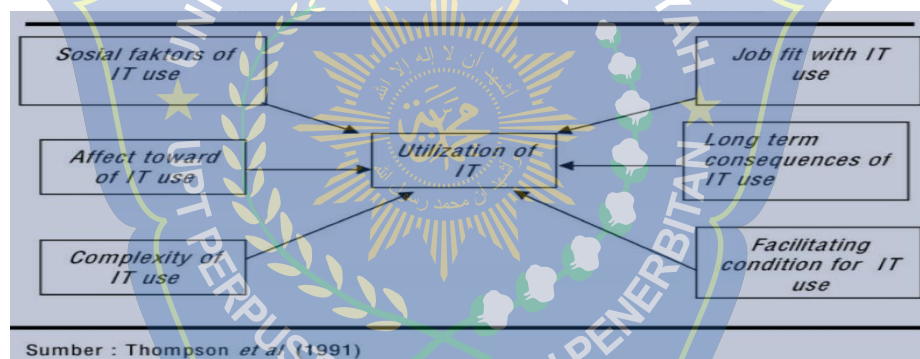
merupakan salah satu dari pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja instansi adalah pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi harus didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya sehingga mampu meningkatkan

Kinerja perusahaan maupun kinerja individu yang bersangkutan. Hal ini diperkuat menurut Sutarman (dalam Naerul, 2021), teknologi informasi dan komunikasi mempunyai peranan yang sangat kompleks, salah satunya adalah untuk alat bantu manusia dalam menyelesaikan suatu aktivitas atau pekerjaan sehari-hari. Selain itu, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi juga memberikan dampak positif dan negatif dalam kehidupan sehari-hari. Dampak positifnya antara lain memudahkan berkomunikasi dan memperoleh informasi, mengembangkan kemampuan dan kesadaran masyarakat, menunjang dan meningkatkan kualitas pendidikan, meningkatkan kualitas dan kuantitas publik, mendorong pertumbuhan demokrasi, menciptakan lapangan kerja serta menumbuhkan peluang bisnis baru.

Thompson (dalam, Vincent 2020) melakukan pengujian terhadap sebagian model pemanfaatan PC dengan menggunakan teori sikap dan perilaku dari Triandis. Hasil pengujian tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor sosial dan pemanfaatan, terjadi hubungan yang tidak

signifikan antara affect dan pemanfaatan, hubungan yang negatif antara kompleksitas (*complexity*) dan pemanfaatan, serta adanya hubungan positif antara kesesuaian tugas (*job fit*) dan pemanfaatan.

Klasifikasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: variabel independen adalah factor social, affect, kompleksitas (*complexity*), kesesuaian tugas (*job fit*), konsekuensi jangka panjang (*long-term consequences*), dan kondisi yang memfasilitasi (*fasilitating condition*). Variabel dependen adalah pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja.



Gambar 2.2 Model Pemafaatan Teknologi Informasi

6. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kinerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance, yang sering di indonesiakan menjadi kata penforma. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk

output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi.

Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar dari pada jumlah dari bagian-bagiannya. Menurut Wibowo (dalam Sandhy, 2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah di tetapkan.

a. Penilaian kinerja.

Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan pekerjaan. Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai alat *diagnostic* dan proses penilai terhadap pengembangan individu, tim dan organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang

dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu.

Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja dapat diukur dari segi efisiensi, efektifitas, serta kesehatan organisasi. Efisiensi mencakup : administrasi; penganggaran; waktu penyelesaian; tenaga pelaksana program; sarana, alat dan bahan. Sedangkan efektifitas mencakup : lebih sempurna dalam mencapai tujuan, lebih tepat dalam mencapai tujuan, lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan, lebih meningkatkan kemampuan belajar organisasi.

b. Manajemen menerapkan

Pendidikan dan pelatihan menurut Simamora (dalam, Muhammad emil 2023) adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawannya dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan hubungan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja

secara menyeluruh dan juga suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan untuk

c. *Management by Objective (MBO)*

Merupakan suatu proses yang berlandaskan goal setting untuk mewujudkan tujuan organisasi secara keseluruhan, tiap departemen, tiap manajer, serta tujuan dari setiap karyawan. MBO tidak mengukur perilaku karyawan, namun lebih diutamakan pada sumbangan tiap karyawan dalam mencapai sukses organisasi. Menurut Rao (dalam, Adding 2002) penilaian kinerja adalah suatu strategi untuk menilai seberapa baiknya suatu jabatan atau pekerjaan dilakukan dan apabila perlu dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan. Pada intinya batasan manapun yang akan digunakan penilaian kinerja individu harus diartikan sebagai suatu proses yang sistematis dimana atasan mengkaji dan menilai kemampuan, perilaku kerja dan hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan di bidang sumber daya manusia.

d. *Motivasi Kerja*

Motivasi ialah serangkaian sikap serta nilai-nilai yang menyugesti individu untuk mencapai hal yang khusus sesuai dengan tujuan individu. Perilaku dan nilai tadi ialah suatu kekuatan buat mendorong individu bertindak laku pada

mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerjabuat mencapai tujuan), serta kekuatan perilaku (menjadi kuat usaha individu pada bekerja). Motivasi mencakup perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang artinya bagian dari korelasi internal dan eksternal perusahaan Beurden (dalam, Antaiwan 2023) Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar Nawawi (dalam, Eka putri 2022). Motivasi individu muncul dari dalam individu itu sendiri atau disebut motivasi intrinsik dan dapat pula berasal dari luar atau motivasi ekstrinsik. (Hasibuan, 2000) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi dengan tujuan yang diinginkan. Untuk motivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. (Hasibuan, 2000) orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang didasari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak didasari (*Unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

e. Insentif

Insentif merupakan perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan oleh perusahaan baik manajer maupun karyawan dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan manajer dan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi perusahaan dalam hal peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian insentif akan merangsang peningkatan prestasi kerja karyawan, hal ini berarti sangat mendukung pencapaian tujuan perusahaan akhirnya insentif akan membawa manfaat bagi kedua pihak yaitu bagi karyawan akan meningkatkan prestasi kerja yang berarti peningkatan penghasilan.

f. Lingkungan Kerja

Membagi lingkungan kedalam kedua kelompok yaitu kondisi material dan kondisi psikis. Dalam batasan tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik tempat bekerja saja, tetapi juga mencakup aspek-spek fisik dan psikis yang ditimbulkan oleh lingkungan fisik maupun pekerjaan itu sendiri, akan membentuk karyawan terhadap lingkungan kerja

B. Tinjauan Empiris

Dalam penelitian ini peneliti menemukan ada beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas tentang pengaruh inovasi pengembangan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja. Penelitian ini dimaksud untuk melengkapi penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Ada beberapa penelitian terdahulu yang membahas variabel fungsi pengembangan inovasi terhadap kinerja di antaranya adding sunarto dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi pengembangan inovasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya peneliti juga menemukan penelitian terdahulu yang membahas variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari penelitian tersebut memiliki perbedaan dari segi objek penelitian, metode penelitian, dan

tujuan penelitian. Oleh karena itu diuraikan dalam mapping jurnal, penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu sebagai berikut

Tabel 2.1
Mapping Jurnal

Nama	Judul	Jenis Penelitian	Tujuan Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
Ahmad badawi (2022)	Keberlangsungan usaha melalui peningkatan kualitas sdm untuk menciptakan perilaku inovatif dalam pengembangan produk pada umkm kelurahan meruya utara	Kualitatif	Untuk meningkatkan SDM yang berkualitas melalui pelatihan dan pendampingan yang melibatkan para akademisi bertujuan untuk memberikan pengetahuan yang dapat meningkatkan daya saing UMKM melalui penciptaan inovasi	Wawancara (daring dan hybrid)	Permasalahan masih kurangnya kualitas tingkat pendidikan pelaku bisnis menyebabkan pengetahuan akan teknologi dan inovasi belum dikuasai akibatnya terkendala untuk menghadapi persaingan bisnis pada level yang sudah mapan.
Adding sunarto (2020)	Pengembangan sumber daya manusia dengan berbasis inovasi untuk menghadapi revolusi industry 4.0	Kualitatif	Meningkatkan kapasitas organisasi untuk inovasi, sehingga meningkatkan peluang mereka berhasil di era sekarang	Dari literatur kemudian dikembangkan oleh penulis untuk menemukan suatu bentuk pemahaman konseptual yang	Pentingnya inovasi dalam bisnis ini diakui secara luas oleh semua manajer di tingkat SDM

			ini	memberi kan informasi kepada masyarakat	
Azwir nasir (2011)	Pengaruh pemanfaatan teknologi infrmasi dan pengendalian intern terhadap kinerja instansi pemerintah (studi pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten Kampar)	Metode deskriptif dengan pendekatan survey	Mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern terhadap kinerja instansi pemerintah kabupaten Kampar	Analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS	Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.063 dengan signifikansi 0,177 (alpha 0.05).
Marno nugroho (2020)	Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia	Studi lapangan dan studi pustaka	Mendeskripsikan keterkaitan pelatihan, kompetensi, dan motivasi aktualisasi diri terhadap kinerja SDM serta menyusun model peningkatan kinerja SDM yang optimal	Deskriptif dan statistik	Variabel pelatihan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM dan pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja SDM melalui variabel intervening kompetensi.
Mausa	Strategi	Literature	Karena	Strategi	Terdapat 10

agrevina (2020)	pengembangan bisnis dalam bidang kecantikan	review	adanya peningkatan dibidang estetika yang membuat bisnis ini berkembang dengan pesat	secara komprehensif seperti pencarian artikel melalui internet atau tinjauan ulang artikel	artikel yang sesuai melalui analisis tujuan dan kesesuaian topic dengan strategi pengembangan bisnis yang terdiri atas SDM, pemasaran, dan keuangan.
Desi septiani (2022)	Analisa fungsi manajemen proses dalam pengolahan bisnis	Literature atau studi kepustakaan	Mengetahui fungsi dasar dan fungsi utama manajemen	Riset jurnal dan studi kepustakaan	Setiap kegiatan mencerminkan salah satu dari empat fungsi manajemen yaitu merumuskan sasaran adalah bagian dari perencanaan, membentuk organisasi adalah bagian dari pengorganisasian, mengelola SDM adalah bagian dari pengarahan, dan mengawasi pekerja adalah bagian dari

					pengendalian.
Weddy nur adam (2021)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pada karyawan hotel Niagara parapet	Asosiatif yaitu bersifat menanyakan antar 2 variabel	Mengetahui pengaruh pengembangan SDM dan kompetensi terhadap kinerja pada karyawan hotel Niagara parapet	Regresi linear berganda	Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai adjusted menunjukkan bahwa sebesar 67,9%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
Indra.H. Rintjap (2021)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia	Kuantitatif deskriptif	Seberapa besar Pengaruh pengembangan sumber	Uji validitas, uji reliabilitas, analisis linear	Penelitian ini juga menemukan bahwa karena

	terhadap kinerja karyawan permata finance tomohon		daya manusia terhadap kinerja karyawan permata finance tomohon	berganda	sangat besar pengaruh dari variable pengembangan terhadap variable kinerja maka tinggi rendahnya pengembangan akan sangat mempengaruhi terhadap hasil kinerja dari karyawan.
Ahmad warid asy'ari (2022)	Strategi mengembangkan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pelayanan	Kualitatif deskriptif	Membangun kinerja dan layanan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang sangat baik dan bertanggung jawab	Literature yang relevan melalui wawancara	Pengembangan personalia dalam perusahaan merupakan langkah yang harus dilakukan untuk menciptakan karyawan yang jujur dan kompeten. Staf yang baik memiliki dampak positif bagi perusahaan
Eka putri prima wanti (2022)	Pengaruh teknologi informasi, system informasi	Kualitatif	Untuk mengetahui sekaligus mempelajari hasil hasil	<i>Studi literature</i> atau kajian pustaka	Hasil yang dapat diperoleh dari kegiatan

	berbasis web dan knowledge manajemen terhadap kinerja karyawan (literature review executive support sistem (ess) for business)		penelitian yang telah diterbitkan oleh peneliti berkaitan dengan karya ilmiah sebelumnya. Kegiatan literature review dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan terkait dengan penelitian yang tengah dilakukan		<i>literature review</i> antara lain, 1. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan; 2. Sistem Informasi Berbasis Web pada kinerja karyawan; 3. <i>Knowledge Managemen</i> pada kinerja karyawan.
--	--	--	--	--	--

Berdasarkan *mapping* jurnal maka kebaruan atau perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian yang dijadikan rujukan yaitu penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dengan mengeksplorasi pengaruh inovasi pengembangan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan klink kecantikan di kota makassar. Dari metode terdahulu yang ada menggunakan rumus siovin dalam mengukur jumlah sampel yang digunakan, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana jumlah sampel diambil secara keseluruhan jumlah populasi.

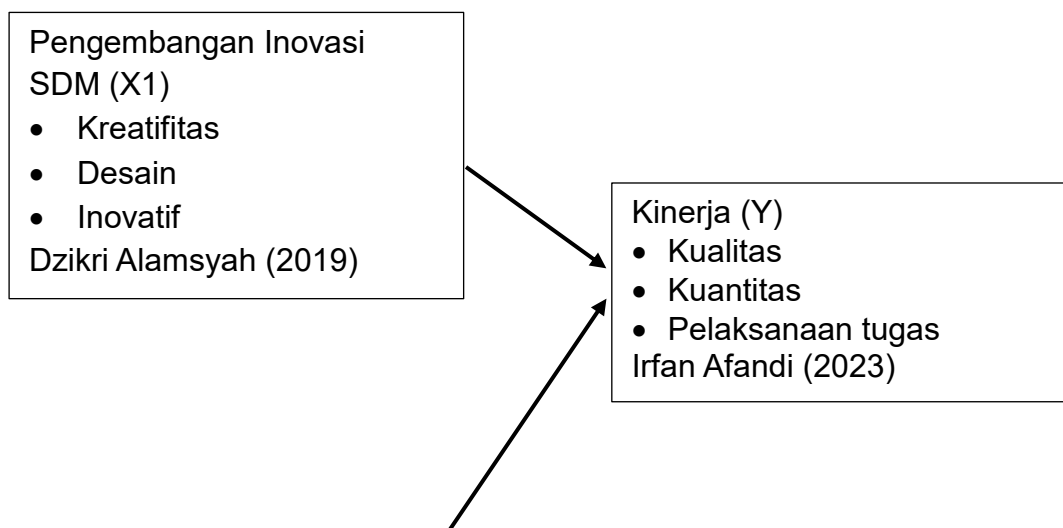
C. Kerangka Pikir

Sugiyono (2014) mendefinisikan kerangka pikir sebagai model konseptual yang dimanfaatkan sebagai teori yang ada kaitannya

dengan beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting. Fungsi pengawasan sangat berhubungan dengan kinerja dan memegang peranan penting bagin peningkatan kinerja yang baik dan merupakan cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi misi organisasi (Fahmi 2013). Setelah seorang pemimpin melakukan pengawasan terhadap staff dan menemukan beberapa sumber daya manusia yang tidak memiliki skill yang cukup, yang artinya pengembangan sumber daya manusia dalam instansi tersebut masih kurang.

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut yang dapat meningkatkan kinerja (Armsstrong, 2010). Pengembangan SDM dilakukan untuk orang-orang atau staff yang kurang memiliki kemampuan disetiap bidangnya terutama dalam pemanfaatan teknologi informasi.

Berdasarkan uraian di atas kerangka pikir dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam gambar berikut



Fungsi Pemanfaatan
Teknologi Informasi (X2)

- Intesitas pemanfaatan
- Frekuensi pemanfaatan
- Jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan

Irfan Afandi (2023)

D. Hipotesis

1. Hipotesis 1 = Inovasi Pengembangan SDM Bepengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan klinik kecantikan di Kota Makassar

Hasil penelitian Ahmad badawi (2022) menyatakan bahwa permasalahan masih kurangnya kualitas tingkat pendidikan pelaku bisnis menyebabkan pengetahuan akan inovasi dan teknologi belum dikuasai yang mengakibatkan terkendala dalam menghadapi persaingan bisnis pada level yang sudah mapan.

2. Hipotesis 2 = Pemanfaatan Teknologi Informasi Bepengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan klinik kecantikan di Kota Makassar

Hasil penelitian Ikhah malikhah (2023) menyatakan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara parsial dan signifikan karena dengan memanfaatkan penggunaan teknologi informasi, pelaku usaha sangat mumpuni untuk mengukur ketepatan waktu dan keberhasilan pekerjaannya. Hal ini

mencerminkan semakin tinggi penggunaan teknologi informasi, maka produktivitas kerja semakin meningkat, dan begitu juga sebaliknya semakin minim penggunaan teknologi informasi, maka semakin menurun juga produktivitas



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan metode atau pendekatan melalui penelitian survey (*survey research*) yang digunakan untuk menggambarkan berbagai aspek dengan membagikan lewat angket maupun wawancara (Freenkel dan Wallen, 2011). Pada dasarnya yang ingini dicari peneliti adalah bagaimana anggota dari suatu organisasi tersebar dalam satu variabel atau lebih seperti fungsi pengembangan inovasi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variable X dan kinerja sebagai variable Y.

Desain penelitian digunakan sebagai pedoman atau prosedur yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan metode penelitian. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci ditentukan secara mantap sejak awal menjadi pegangan langkah demi langkah. Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *eksplanatory*.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi dalam penelitian ini adalah

a) *Alisa Skin Clinic*

Jl. Letjen Hertasning No.4a, Tidung, Kec. Rappocini, Kota Makassar.

b) Anna *clinic* Makassar

Jl. Urip Sumoharjo C No.236, Sinrijala, Kec. Makassar, Kota Makassar.

c) Fraizthetic *Clinic*

Ruko Rolling Hills, Jl. Metro Tj. Bunga No.6, Maccini Sombala, Kec. Tamalate, Kota Makassar.

2. Waktu penelitian

2 bulan terhitung bulan maret sampai april 2024.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 89 pegawai di beberapa klinik kecantikan yang ada di kota makassar.

2. Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 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 82 responden (berdasarkan total karyawan di beberapa klinik kecantikan kota makassar) di Alisa *Skin Clinic*, Anna *Clinic* Makassar, , Fraizthetic *clinic*.

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 digunakan dalam penelitian ini adalah data dari hasil observasi langsung yang telah dilakukan objek peneliti melalui kuesioner, dan data sekunder adalah hasil membaca dokumen berkaitan dengan perusahaan.

a. Pengumpulan Data

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

1. Observasi

Dalam penelitian ini metode observasi digunakan sebagai salah satu piranti dalam melakukan pengumpulan data yang berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap unsur-unsur yang berhubungan dengan pengaruh fungsi pengembangan

inovasi dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di beberapa klinik kecantikan yang ada di kota makassar yakni *Alisa Skin Clinic*, *Anna Clinic Makassar*, *Fraizthetic clinic*.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh data yang valid dan akurat.

3. Dokumentasi

Sebuah cara untuk memperoleh informasi dan data dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang bisa mendukung sebuah penelitian.

E. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

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	Pengembangan inovasi SDM (X1)	Pengembangan inovasi merujuk dalam persaingan kualitas pelayanan agar membawa keunggulan bagi perusahaan melalui penciptaan ide	1. Kreatifitas adalah ide atau usaha karyawan dalam menciptakan produk atau layanan yang baru. 2. Desain adalah inisiatif karyawan dalam	1-5

		baru, proses baru.	menyelesaikan pekerjaannya. 3. Inovatif adalah kemampuan karyawan dalam beradaptasi dan menciptakan ide baru. (Dzikri Alamsyah, 2019)	
2	Pemanfaatan teknologi informasi (X2)	Pemanfaatan teknologi informasi dalam penelitian ini merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan.	1. Intesitas pemanfaatan adalah kemampuan dalam menjalankan teknologi yang ada. 2. Frekuensi pemanfaatan adalah kemampuan karyawan dalam penggunaan teknologi guna mendukung pekerjaannya agar lebih mudah dan dapat mengikuti perkembangan era digital saat ini. 3. Jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan adalah kemampuan karyawan dalam mengoperasikan sosial media yang ada dan digunakan dengan tujuan membantu suatu Perusahaan dalam pengembangan usaha. (Irfan Afandi, 2023)	1-5
3	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja dalam penelitian ini merupakan salah satu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas	1. Kualitas adalah kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan terampil sesuai dengan kecakapan yang dimiliki dalam bekerja. 2. Kuantitas adalah tanggung jawab yang	1-5

		kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu titik kerja merupakan gabungan dari tiga factor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyaawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan	dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat. 3. Pelaksanaan tugas adalah ketelatenan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja. (Irfan Afandi, 2023)	
--	--	--	--	--

2. Pengukuran variabel

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

- Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- Setuju (S) dengan skor 4
- Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) dengan bantuan perangkat lunak melalui aplikasi SPSS (*statistical product and service solution*) adalah program aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhitungan *statistic* dengan menggunakan computer.

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

Uji validitas merupakan suatu alat pengujian terhadap instrument kuesioner yang dibuat sedemikian rupa untuk mengukur ketepatan, kecermatan dan sahnya suatu instrument kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel (Kusumah, 2016). Menurut Sugiyono (2015) mengatakan jika valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria yang digunakan adalah:

1. jika r hitung $>$ r table, maka indikator dikatakan valid.
2. jika $r <$ tanel, maka indikator dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan alat yang digunakan untuk menguji atau mengukur kepercayaan instrumen kuesioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan konsisten jika pengukuran tersebut dari waktu ke waktu (Kusumah,2016). Uji reabilitas diukur dengan *cronchbach's alpha* dan dengan menggunakan program spss. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai (α) 0.60. Menurut Sugiyono (2015) instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, Uji heterokedastisitas,

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebuah data dalam penelitian telah memiliki distribusi secara normal atau tidak, sebuah data akan terlihat baik digunakan untuk menganalisis dalam

menjawab dan menjelaskan fenomena apabila data penelitian memiliki distribusi secara normal atau memenuhi normalitas data. Uji normalitas biasa digunakan dengan bantuan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi $>0,05$ maka data tersebut terdistribusi secara normal (Noor, 2017).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel dinyatakan sebagai kombinasi linear dari variabel independen lainnya. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas (*independen variable*) terhadap variabel terikatnya (*dependen variable*) menjadi terganggu. Selain itu deteksi terhadap multikolinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji t-parsial masing-masing variable independen terhadap variable dependen. Untuk mendeteksi adanya multikolienaritas adalah dengan melihat besaran *tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu| pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara *standardized residual* (SRESID) terhadap *standardized predicted value* (SPRED).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik yang digunakan tuk memperoleh model hubungan antara satu variabel dependen dengan lari satu variabel independen (Harlan, 2018). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis dengan bantuan program SPSS dengan rumus :

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

Keterangan.

y = Kinerja Karyawan

b1 = Koefisien regresi untuk variabel 1

b_2 = Koefisien regresi untuk variabel 2

X_1 = Inovasi Pengembangan SDM

X_2 = Pemanfaatan Teknologi Informasi

e = Standar Error (Tingkat Kesalahan)

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan uji sebagai berikut:

a. Uji t

Menurut Kusumah (2016) Uji parsial merupakan uji yang dilakukan secara masing-masing atau satu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai signifikansi yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji T adalah sebagai berikut:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ 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)

Koefisien Determinasi Koefisien determinasi menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel terhadap naik atau turunnya nilai variabel. Nilai koefisien determinasi (R^2) berada antara nol atau satu. Semakin mendekati nol suatu koefisien determinasi artinya variasi dari variabel independen tidak dapat dijelaskan oleh variabel dependen. Begitupun semakin

mendekati satu berarti variabel independen mampu menerangkan sebagian informasi untuk memprediksi variabel dependen (Kesumawati,2017)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Alisa Skin Clinic yang beralamat jl. letjen hertasning no.4a, kota makassar, Anna Clinic makassar jl. urip sumoharjo c no.236 kota Makassar, Fraizthetic Clinic Ruko Rolling Hills, Jl. Metro Tj. Bunga no.6, , Kota Makassar.

1. Sejarah Singkat Organisasi

a) Alisa Skin Clinic

Alisa Skin Clinic adalah sebuah klinik perawatan kulit yang menjadi destinasi utama bagi masyarakat makassar dan sekitarnya. Pada tahun 2013, Alisa Skin Clinic resmi dibuka yang dimana berawal dari samping rumah owner sekaligus dokter spesialis kulit dan kelamin di jl A. Pettarani. Seiring dengan berjalannya waktu klinik ini telah memperoleh reputasi yang sangat baik dalam memberikan layanan perawatan kulit yang berkualitas tinggi dan solusi yang efektif untuk berbagai masalah kulit. Namun, kesuksesan dan reputasi klinik ini tidak terjadi dalam semalam. Ada perjalanan panjang dan kisah menarik di balik berdirinya Alisa Skin Clinic. Pendiri atau owner memiliki visi Menjadikan Alisa Skin Clinic menjadi klinik kecantikan yang inovatif dengan menyediakan perawatan lengkap dan teknologi modern

b) *Anna Clinic*

Pada tahun 2017, dr. Anna Satria resmi membuka *anna clinic* di Jl. Urip Sumuharjo C No. 236 , Sinralaja, Kec. Makassar, Kota Makassar. *Anna clinic* terdiri dr. Anna satria dan tenaga medis lainnya yang telah berpengalaman serta berkomitmen untuk memberikan solusi perawatan kulit yang efektif dan aman kepada setiap pasien dalam beberapa tahun beroperasi, *anna clinic* berhasil berkembang dengan mendirikan cabang – cabang lain di berbagai daerah seperti di kab. pare-pare dan kab palopo sulawesi selatan dengan kualitas pelayanan yang unggul dan hasil perawatan yang memuaskan.

c) *Fraizthetic Clinic*

Didirikan pada tahun 2020, *Fraizthetic Clinic* meyakini bahwa setiap manusia itu unik, begitu juga dengan permasalahan kulitnya. Oleh karena itu, setiap perawatan di *fraizthetic clinic* bersifat personal yang didesain oleh tim dokter spesialis kulit sebagai partner konsumen. Terapi - terapi yang disediakan oleh *fraizthetic clinic* adalah rangkaian proses terpadu dengan konsep *personalized therapy*. Yaitu pendekatan dan pendam - pangan dari dokter spesialis kulit secara *personalized* kepada pasien dengan keunikan dan kebutuhan kulit masing-masing yang terdiri dari produk dan service serta ditunjang oleh penggunaan alat medis

modern (advance medical equip-ment) dengan kelas medical grade sehingga akan memberikan hasil yang optimal.

2. Struktur Instansi

Tugas dan fungsi, serta tata kerja dari ketiga klinik tersebut sebagai berikut

- I. Owner /Dokter Spkk
- II. Dokter Umum
- III. Genral Manager
- IV. Operasional Manager
- V. Apoteker
- VI. Ast Apoteker
- VII. Perawat
- VIII. Front Office
- IX. Admin

B. Hasil dan Pembahasan

1. Profil Responden

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 82 responden. Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden yang merupakan pegawai di beberapa klinik kecantikan yang ada di kota makassar yang didapat melalui kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas responden yang terdiri dari; 1) jenis kelamin, 2) Usia dan 3) tingkat pendidikan.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin (n=82)		
	• Laki-laki	1	1.2
	• Perempuan	81	98.8
	Total	82	100.0
2.	Usia (n=82)		
	• 17-25 Tahun	34	41.5
	• 26-35 Tahun	42	51.2
	• >35 Tahun	6	7.3
	Total	82	100.0
3.	Pendidikan (n=82)		
	• SMA	9	11.0
	• Diploma III	32	39.0
	• Diploma IV / S1	40	48.8
	• S2	1	1.2
	Total	82	100.0

Sumber: Data Primer 2024.

a. Jenis Kelamin

Hasil olah data primer (kuesioner) diperoleh profil responden menurut jenis kelamin sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.1. Secara rinci berdasarkan penjelasan tabel 4.1, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 81 orang (98,8%) dan laki-laki sebanyak 1 orang (1,2%). Komposisi ini menggambarkan bahwa jenis kelamin pegawai di klinik kecantikan Alisa *Skin Clinic*, Anna *Clinic* Makassar, Arche21 *Aesthetic Clinic*, Fraizthetic *clinic* yang

ada di kota Makassar yang menjadi tempat penelitian didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

Jenis kelamin dapat menjadi indikator tingkat produktivitas seseorang. Menurut Desanti dan Ariusni (2021), laki-laki pada umumnya memiliki tingkat produksi yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Fenomena ini dapat dipengaruhi oleh ciri-ciri yang melekat pada perempuan, seperti kekuatan fisik yang relatif lebih rendah dan kecenderungan untuk mengandalkan emosi atau variabel biologis dalam bekerja. Adanya kesenjangan gender dapat berdampak pada tingkat produksi secara keseluruhan, dengan laki-laki umumnya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Namun demikian, ada situasi tertentu ketika produktivitas perempuan melampaui produktivitas laki-laki, terutama dalam pekerjaan yang menuntut ketelitian dan kesabaran (Amron, 2009).

b. Usia

Berdasarkan hasil olah data primer (kuesioner) diperoleh karakteristik responden menurut usia sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.2. Komposisi ini menggambarkan bahwa pegawai di klinik kecantikan *Alisa Skin Clinic*, *Anna Clinic* Makassar, *Fraizthetic clinic* yang ada di kota makassar didominasi oleh kelompok usia yang berumur 26-35 tahun (51,2%), Sehingga

hal ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang bersangkutan. Usia responden yang terbanyak pada kategori 26-35 tahun dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa kelompok usia ini memiliki kemampuan kerja yang baik di bidang kecantikan.

Pada umumnya, para profesional yang berusia lanjut memiliki stamina fisik yang menurun dan terbatas, sedangkan pekerja yang lebih muda memiliki kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009). Namun demikian, ada batasan usia tertentu untuk usia produktif. Seiring bertambahnya usia, produktivitas mereka cenderung meningkat karena akumulasi pengalaman kerja mereka, yang melampaui individu yang lebih muda. Melalui pengalaman yang luas, individu memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang kewajiban dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.

c. Pendidikan

Berdasarkan hasil olah data primer (kuesioner) diperoleh karakteristik responden menurut pendidikan sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.1. Komposisi ini menggambarkan bahwa pegawai di klinik kecantikan *Alisa Skin Clinic*, *Anna Clinic* Makassar, *Fraizthetic clinic* yang ada di kota makassar didominasi oleh pendidikan terakhir Strata D.IV atau S1

sebanyak 40 orang (48.8%). Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk dapat memperoleh kinerja yang baik.

Menurut Mamahit (2013) bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pegawai. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

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

umber :
Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

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

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh tiga faktor utama, yaitu inovasi pengembangan SDM, pemanfaatan teknologi informasi. 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. Inovasi pengembangan sumber daya manusia (x1)

Inovasi pengembangan SDM yang dimaksud adalah penerapan ide, metode dan teknologi baru untuk lebih memenuhi kebutuhan perusahaan dan tenaga kerja yang terus berkembang. Klinik kecantikan yakni alisa skin *clinic*, anna *clinic*, fraizthetic *clinic* yang menjadi tempat penelitian dapat tercermin dari pernyataan responden terhadap kreatifitas, desain dan inovatif terhadap

variabel inovasi pengembangan sdm berdasarkan jawaban dari 55 responden dapat dijelaskan sebagai berikut

Tabel 4.3
Frekuensi/Persentase Indikator Inovasi Pengembangan SDM

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean	Indikator
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	0	0	1	0.01	#	0.17	#	0.44	#	0.38	4.18	Penting
X1.2	0	0	0	0.00	#	0.16	#	0.54	#	0.30	4.15	Penting
X1.3	0	0	0	0.00	6	0.07	#	0.51	#	0.41	4.34	Sangat Penting
Kreativitas											4.22	Sangat Penting
X1.4	0	0	1	0.01	#	0.12	#	0.56	#	0.30	4.16	Penting
X1.5	0	0	0	0.00	5	0.06	#	0.44	#	0.50	4.44	Sangat Penting
X1.6	0	0	0	0.00	8	0.10	#	0.59	#	0.32	4.22	Sangat Penting
Design											4.27	Sangat Penting
X1.7	0	0	1	0.01	#	0.12	#	0.62	#	0.24	4.10	Penting
X1.8	0	0	0	0.00	8	0.10	#	0.56	#	0.34	4.24	Sangat Penting
X1.9	0	0	0	0.00	5	0.06	#	0.59	#	0.35	4.29	Sangat Penting
Inovatif											4.21	Sangat Penting
Mean Variabel Inovasi											4.24	Sangat Penting

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa persepsi terhadap variabel inovasi pengembangan SDM dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,24. Artinya bahwa, responden cenderung memberikan penilaian positif dan menganggap memahami inovasi pengembangan SDM di klinik kecantikan kota makassar. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel inovasi pengembangan SDM adalah indikator kreatifitas dan indikator desain yang masing-masing

indikator terdiri atas 3 (tiga) item pertanyaan dengan nilai rerata sebesar 4,27. Selanjutnya indikator yang memiliki nilai rerata terendah dari variabel inovasi pengembangan SDM adalah indikator kualifikasi inovatif yang terdiri atas 3 (tiga) item pertanyaan dengan nilai rerata sebesar 4,21.

Nilai mean sebesar 4,24 menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian yang bagus terhadap inovasi pengembangan SDM di klinik kecantikan kota makassar. Ini menandakan bahwa instansi tersebut sudah memiliki sistem inovasi pengembangan SDM yang efektif, efisien dan sesuai dengan kebutuhan instansi dan individu.

2. Pemanfaatan teknologi informasi (X2)

Variabel pemanfaatan teknologi informasi (X2) diukur dengan 3 (tiga) indikator yakni intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan. ketiga indikator kemudian dikembangkan menjadi masing- masing 3 (tiga) item pernyataan. Persepsi responden tentang pemanfaatan teknologi informasi dapat dilihat pada Tabel

4.4. Berikut:

Tabel 4.4

Frekuensi/Persentase Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean	Indikator
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	0	0	0	0.0	2	0.0	7	0.4	3	0.5	4.50	Sangat Penting
X2.2	0	0	0	0.0	4	0.0	5	0.5	3	0.4	4.35	Sangat Penting
X2.3	0	0	0	0.0	8	0.1	2	0.5	2	0.3	4.29	Sangat Penting
Intesitas pemanfaatan											4.38	Sangat Penting
X2.4	0	0	0	0.0	8	0.1	0	0.4	3	0.4	4.32	Sangat Penting
X2.5	0	0	0	0.0	7	0.0	8	0.4	3	0.4	4.37	Sangat Penting
X2.6	0	0	0	0.0	5	0.0	1	0.5	3	0.4	4.38	Sangat Penting
Frekuensi pemanfaatan											4.35	Sangat Penting
X2.7	0	0	0	0.0	9	0.1	3	0.4	3	0.4	4.33	Sangat Penting
X2.8	0	0	0	0.0	6	0.0	9	0.4	3	0.4	4.38	Sangat Penting
X2.9	0	0	0	0.0	9	0.1	1	0.5	2	0.3	4.28	Sangat Penting
Jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan											4.33	Sangat Penting
Mean Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi											4.36	Sangat Penting

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa persepsi terhadap variabel pemanfaatan teknologi informasi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar

4,36. Artinya bahwa, responden cenderung memberikan penilaian positif dan menganggap memahami pemanfaatan teknologi informasi di klinik kecantikan kota makassar. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel pemanfaatan teknologi informasi adalah indikator intensitas pemanfaatan yang terdiri atas 3 (tiga) item pertanyaan dengan nilai rerata sebesar 4,38. Selanjutnya indikator yang memiliki nilai rerata terendah dari variabel pemanfaatan teknologi informasi adalah indikator frekuensi pemanfaatan yang terdiri atas 3 (tiga) item pertanyaan dengan nilai rerata sebesar 4,35.

Nilai mean sebesar 4,36 menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian yang bagus pada indikator pemanfaatan teknologi informasi di klinik kecantikan kota makassar. Ini menandakan bahwa instansi tersebut sudah memiliki sistem pemanfaatan teknologi informasi yang efektif, efisien dan sesuai dengan kebutuhan instansi dan individu.

3. Kinerja

Variabel kinerja (Y) diukur dengan 3 (tiga) indikator yakni kuantitas, kualitas dan pelaksanaan tugas. Ketiga indikator kemudian dikembangkan menjadi masing-masing 3 (tiga) item pernyataan. Persepsi responden tentang kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.5. Berikut:

Tabel 4.5
Frekuensi/Persentase Indikator Kinerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean	Indikator
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	0	0	0	0.00	13	0.16	48	0.59	21	0.26	4.10	Penting
Y.2	0	0	0	0.00	13	0.16	45	0.55	24	0.29	4.13	Penting
Y.3	0	0	0	0.00	10	0.12	51	0.62	21	0.26	4.13	Penting
Kualitas											4.12	Penting
Y.4	1	0.01	1	0.01	6	0.07	54	0.66	20	0.24	4.11	Penting
Y.5	1	0.01	0	0.00	7	0.09	52	0.63	22	0.27	4.15	Penting
Y.6	1	0.01	0	0.00	9	0.11	51	0.62	21	0.26	4.11	Penting
Kuantitas											4.12	Penting
Y.7	0	0	0	0.00	10	0.12	52	0.63	20	0.24	4.12	Penting
Y.8	0	0	0	0.00	6	0.07	51	0.62	25	0.30	4.23	Sangat Penting
Y.9	0	0	0	0.00	5	0.06	51	0.62	26	0.32	4.26	Sangat Penting
Pelaksanaan Tugas											4.20	Sangat Penting
Mean Variabel Kinerja											4.15	Penting

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa persepsi terhadap variabel kinerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,15. Artinya bahwa, responden cenderung memberikan penilaian positif dan menganggap memahami kinerja di klinik kecantikan kota makassar. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kinerja adalah indikator pelaksanaan tugas yang terdiri atas 3 (tiga)

item pertanyaan dengan nilai rerata sebesar 4,20. Selanjutnya indikator yang memiliki nilai rerata terendah dari variabel kinerja adalah indikator kualitas dan kuantitas yang terdiri atas 3 (tiga) item pertanyaan dengan nilai masing-masing rerata sebesar 4,12.

Nilai mean sebesar 4,15 menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian yang bagus pada indikator kinerja di klinik kecantikan kota makassar. Ini menandakan bahwa instansi tersebut sudah memiliki sistem kinerja yang efektif, efisien dan sesuai dengan kebutuhan instansi dan individu.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. 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 instrumen 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 $82 - 2$ ($df = 80$) dengan alpha 0,05 yang di mana menghasilkan R tabel sebesar 0.2172. Unsur pernyataan dianggap sah atau valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai r bernilai positif. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Inovasi Pengembangan SDM (X1)	X1.1	0.610	0.2172	Valid
		X1.2	0.613	0.2172	Valid
		X1.3	0.532	0.2172	Valid
		X1.4	0.658	0.2172	Valid
		X1.5	0.546	0.2172	Valid
		X1.6	0.566	0.2172	Valid
		X1.7	0.746	0.2172	Valid
		X1.8	0.656	0.2172	Valid
		X1.9	0.581	0.2172	Valid
2	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)	X2.1	0.647	0.2172	Valid
		X2.2	0.665	0.2172	Valid
		X2.3	0.629	0.2172	Valid
		X2.4	0.699	0.2172	Valid
		X2.5	0.763	0.2172	Valid
		X2.6	0.719	0.2172	Valid
		X2.7	0.742	0.2172	Valid
		X2.8	0.680	0.2172	Valid
		X2.9	0.650	0.2172	Valid
3	Kinerja (Y)	Y1	0.684	0.2172	Valid
		Y2	0.705	0.2172	Valid
		Y3	0.600	0.2172	Valid
		Y4	0.759	0.2172	Valid
		Y5	0.706	0.2172	Valid
		Y6	0.749	0.2172	Valid
		Y7	0.679	0.2172	Valid
		Y8	0.634	0.2172	Valid
		Y9	0.630	0.2172	Valid

Sumber: Data Primer 2024.

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan pada variabel inovasi pengembangan SDM, pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja dinyatakan valid, dengan nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai

r bernilai positif, sehingga indikator pada setiap variabel di dalam penelitian ini dapat dipergunakan pada penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menilai sejauh mana suatu alat ukur tetap konsisten dan mantap ketika mengukur konsep atau variabel yang sama dalam kondisi yang berbeda-beda atau pada titik waktu yang berbeda. Berbagai keadaan. Untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian, digunakan pendekatan *Cronbach's Alpha*. Sebuah instrumen penelitian dianggap dapat diandalkan jika menunjukkan koefisien reliabilitas yang tinggi. Sebuah instrumen penelitian dianggap koefisien keandalan jika memiliki koefisien reliabilitas atau alpha sebesar 0,600 atau lebih tinggi dan tidak dianggap koefisien jika memiliki koefisien reliabilitas atau alpha di bawah 0,600.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standard	Keterangan
1.	Inovasi pengembangan SDM (X1)	0,791	0,600.	<i>Reliabel</i>
2.	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)	0,861	0,600.	<i>Reliabel</i>

3.	Kinerja (Y)	0,858	0,600.	Reliabel
----	-------------	-------	--------	----------

Sumber: Data Primer 2024.

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa item atau instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap handal dan dapat dipercaya untuk tujuan pengumpulan data. Oleh karena itu, data penelitian ini sah dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

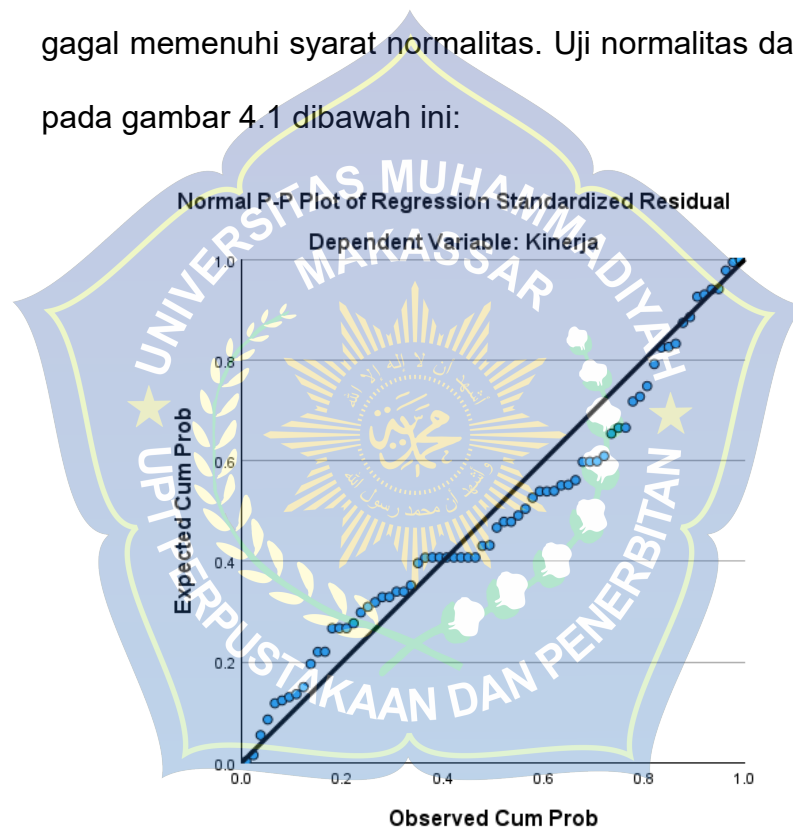
4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui apakah regresi linier yang diestimasi memenuhi asumsi klasik (Ghozali, 2014). Asumsi-asumsi ini berkaitan dengan karakteristik distribusi, khususnya normalitas, homoskedastisitas, tidak adanya multikolinearitas, dan tidak adanya autokorelasi. Hasil dari uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik P-Plot. Normalitas dapat dinilai dengan melihat penyebaran titik-titik data di sepanjang sumbu diagonal dari sebuah grafik atau dengan menganalisis histogram dan residualnya. Metode-metode ini memberikan dasar untuk membuat keputusan yang tepat.

- 1) Jika data terdistribusi secara simetris di sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyimpang secara signifikan dari garis diagonal dan tidak sejajar dengan arahnya, atau jika grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi gagal memenuhi syarat normalitas. Uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini:



Gambar 4.1
Uji Normalitas *Probability Plot*

Gambar 4.1 menampilkan penyebaran (dalam titik-titik) di sekitar garis regresi (diagonal) serta penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Dari sini, kita dapat

menyimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi persyaratan normalitas.

Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menilai normalitas data pada aplikasi SPSS, dengan tingkat signifikansi (sig) 0,05. Kriteria evaluasi. Jika nilai probabilitas (sig) dari uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih dari 0,05, maka hal tersebut menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai probabilitas (sig) kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal.

Tabel 4.8
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.93649511
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.985
Asymp. Sig. (2-tailed)		.286

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

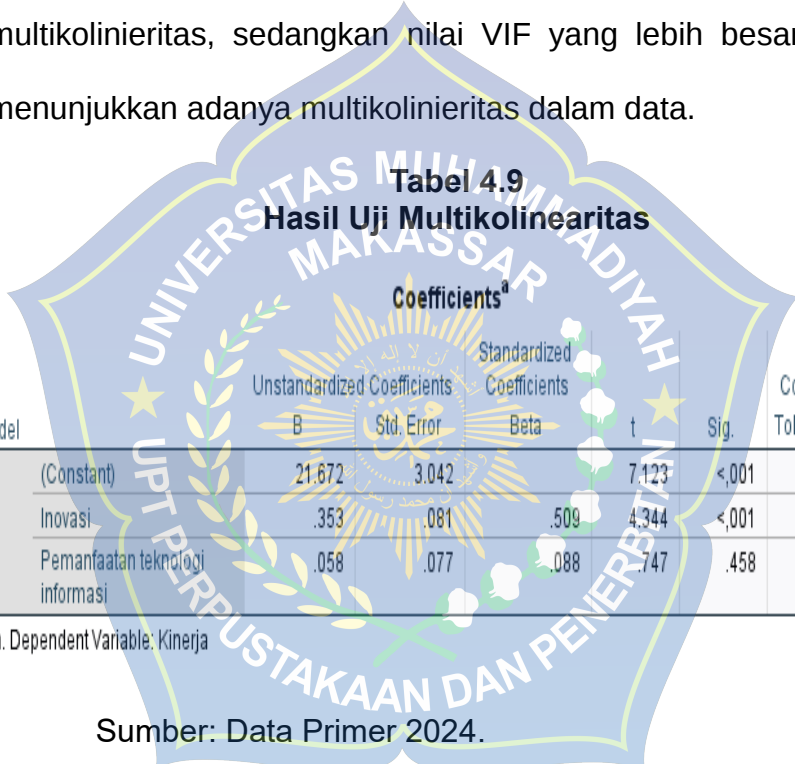
Sumber: Data Primer 2024.

Berdasarkan tabel 4.8 uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* didapatkan nilai signifikansi sebesar $0.286 > 0.05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinearitas menguji nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai VIF yang kurang dari 10 menunjukkan tidak adanya multikolinieritas, sedangkan nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya multikolinieritas dalam data.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas



Coefficients ^a							Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.672	3.042		7.123	<.001		
	Inovasi	.353	.081	.509	4.344	<.001	.748	1.337
	Pemanfaatan teknologi informasi	.058	.077	.088	.747	.458	.748	1.337

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer 2024.

Berdasarkan 4.9 diatas nilai VIF variabel X1 dan variabel X2 adalah $1.337 < 10$ dan nilai tolance value $0.748 > 0.1$, maka data tersebut tidak terjadi multikoliniaritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah penyebaran kesalahan (residual) dalam sebuah model regresi tidak seragam, suatu kondisi yang dikenal dengan istilah

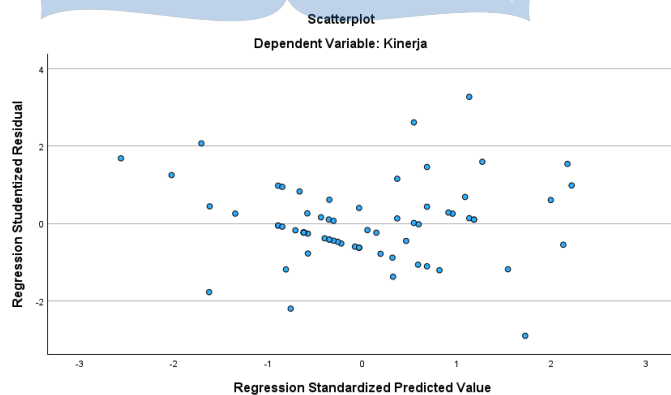
heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat menyebabkan kesulitan dalam mengestimasi koefisien dan melakukan uji hipotesis dalam model regresi. Hasilnya akan menjadi tidak optimal.

Heteroskedastisitas melanggar asumsi homoskedastisitas dalam regresi linier, yang menyatakan bahwa variabilitas dalam residual konsisten di seluruh data.

Heteroskedastisitas dinilai dengan menggunakan Scatter Plot. Prosedur pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika *scatter plot* menunjukkan pola yang konsisten, maka regresi dikatakan memiliki heteroskedastisitas.
- b) Jika *scatter plot* tidak menunjukkan pola tertentu atau acak, maka regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar 4.2 di bawah ini:



Gambar 4.2
Scatter Plot

Berdasarkan Gambar 4.2 diketahui bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* karena tidak ada pola yang jelas serta titik-titik data terdistribusi secara merata baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. *Scatter plot* menunjukkan tidak adanya struktur yang jelas atau menunjukkan distribusi yang acak. Data terdistribusi secara acak, mengindikasikan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada regresi. Agar model regresi praktis untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen.

2. Analisis Regresi

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Tujuan dilakukannya analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen yang disertakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014).

Analisis regresi dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dinyatakan sebelumnya. Landasan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas yang dapat diandalkan untuk pengujian secara parsial. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) H0: Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat
- 2) H1: Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P \text{ value} < \alpha$. Tolak Ho
- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P \text{ value} > \alpha$. Terima Ho

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi linier berganda. Berdasarkan tabel 4.9 persamaan diatas, maka nilai konstanta sebesar 21.672. Artinya, apabila variabel X1 dan X2 bernilai 0, maka nilai variabel Y adalah 21.672. Nilai koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar 0.353 artinya jika variabel X1 mengalami kenaikan sebanyak 1 satuan maka variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 0.353. Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 sebesar 0.058 artinya jika variabel Y mengalami penurunan sebesar 0.058. Sehingga, diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut :

$$Y = 21.672 + 0.353X1 + 0.058X2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X1: Inovasi Pengembangan SDM

X2:Pemanfaatan Teknologi Informasi

ε : Standar error

b) 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.

- 1) Berdasarkan hasil analisis data melalui uji t yang ditampilkan pada table 4.9 menunjukkan bahwa nilai signifikasi (sig) variabel inovasi (X1) adalah sebesar < 0.001 . karena nilai sig $< 0.001 < 0.05$, maka disimpulkan ada pengaruh inovasi (X1) terhadap kinerja (y). dan nilai signifikasi (sig) variabel pemanfaatan teknologi informasi (x2) adalah sebesar 0.458. karena nilai sig $0.458 > 0.05$, maka disimpulkan tidak ada pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja (y)
- 2) Berdasarkan nilai t hitung untuk variabel pemanfaatan teknologi informasi adalah sebesar 0.747, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,458 yang lebih besar dari 0,05 dan nilai *unstandardized coefficients* 0,58, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di klinik kecantikan Alisa *Skin Clinic*, Anna *Clinic*

Makassar, Arche21 *Aesthetic Clinic*, Fraizthetic *clinic* yang ada di kota Makassar, maka H_0 diterima H_a ditolak.

c) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang dikenal sebagai R-square (R^2), digunakan untuk melakukan uji hipotesis statistik. Koefisien determinasi, dilambangkan sebagai R^2 , adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menilai kecocokan model regresi linier dengan data yang diamati. Nilai R^2 berada dalam kisaran 0 hingga 1, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan model yang lebih kuat untuk menjelaskan variabilitas dalam data yang diamati. Semakin besar nilainya, maka semakin efektif model tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.312	.291	1.965

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan teknologi Informasi, Inovasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer 2024.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, didapatkan nilai *R Square* sebesar 0.312 atau sekitar 31,2% variabel X_1 (inovasi pengembangan SDM) dan variabel X_2 (Pemanfaatan Teknologi Informasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja)

sedangkan sisanya sebesar 68.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

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 Inovasi Pengembangan SDM terhadap Kinerja

Hasil pengujian variabel inovasi terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,344, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai *unstandardized coefficients* 0,353, sehingga dapat disimpulkan bahwa inovasi pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di klinik kecantikan Alisa Skin Clinic, Anna Clinic Makassar, Fraizthetic clinic yang ada di kota Makassar, maka H_0 diterima H_a ditolak.

Hasil pengamatan peneliti di lokasi penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pengunjung yang telah melakukan perawatan kecantikan merasa puas akan hasil maupun proses perawatan yang dilakukan oleh pegawai di klinik kecantikan. Kepiawaian para pegawai dalam melakukan perawatan tidak terlepas dari peran pengelola klinik yang rutin untuk memberikan

pelatihan-pelatihan kepada pegawainya. Selain itu, pengelola juga memberikan fasilitas atau inovasi terbaru yang semakin canggih sehingga hasil yang didapatkan pengunjung klinik semakin optimal. Jadi di dalam proses manajemen inovasi yang dikembangkan yakni kreatifitas, desain, inovatif ialah sebuah gabungan antara pengetahuan, ide, dan gagasan yang mampu membawa perubahan aktifitas kinerja pegawai agar dapat seaktif mungkin dalam pemberian pelayanan sehingga SDM pada klinik kecantikan tersebut dikenal dengan *service excellent* terbaik.

Hasil statistik deskriptif variabel inovasi pengembangan sumber daya manusia menunjukkan bahwa indikator kreatifitas, desain dan inovatif memiliki nilai mean yang tinggi. Temuan ini menggaris bawahi pentingnya inovasi dalam meningkatkan kualitas pelayan di klinik kecantikan yang ada di kota Makassar.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga klinik tersebut, peneliti menemukan bahwa ketentuan atau sop tindakan pelayanan telah di jalankan semaksimal mungkin oleh pegawai hal ini dibuktikan saat pemberian kuesioner ke pasien, banyak pasien yang telah merasa puas.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suharto (2022) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa pengembangan inovasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Kusuma, dkk (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan inovasi SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak.

2. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.747, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,458 yang lebih besar dari 0,05 dan nilai *unstandardized coefficients* 0,58, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di klinik kecantikan Alisa *Skin Clinic*, Anna *Clinic* Makassar, Fraizthetic *clinic* yang ada di kota Makassar, maka H_0 diterima H_a ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pengelola dalam memanfaatkan teknologi informasi dalam hal ini media sosial seperti Instagram dan Tiktok sebagai media promosi dengan menyajikan konten-konten yang menarik. Selain itu, pengelola juga bekerja sama dengan *public figure* seperti selebgram atau seleb tiktok yang cukup dikenal dikalangan masyarakat sebagai *brand ambassador* yang cukup efektif meningkatkan jumlah pengunjung.

Semakin banyak pengunjung yang datang semakin beragam pula karakteristik permasalahan kecantikan yang harus diatasi oleh pihak klinik. Hal tersebut tentunya menjadi pembelajaran maupun sebagai pengalaman bagi pegawai dalam menentukan jenis

perawatan yang paling sesuai untuk mengatasi masalah kecantikan yang dialami oleh masing-masing pengunjung.

Hasil dari perawatan tersebut dapat dijadikan konten pada media sosial sebagai bahan promosi yang sangat efektif dengan menampilkan perubahan positif dari sebelum dan sesudah dilakukan perawatan yang tentunya dengan persetujuan dari pengunjung tersebut sebelumnya. Jadi di dalam proses manajemen pemanfaatan teknologi informasi yakni intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi yang digunakan menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi ini tergolong cukup penting dalam suatu perusahaan karena dengan adanya teknologi informasi ini, pegawai dapat meningkatkan pelayanan mereka meskipun hanya melalui teknologi informasi. Contohnya seorang pasien yang tinggal di luar kota makassar yang ingin melakukan konsultasi dokter kecantikan, membeli produk, ataupun konsultasi dengan perawat setelah melakukan tindakan perawatan dari klinik kecantikan tersebut. Akan tetapi terdapat beberapa kendala dalam pemanfaatan teknologi informasi ini seperti terbatasnya jam operasional kerja dalam membalas pesan online pasien dan kurangnya sosialisasi pengetahuan aplikasi sehingga banyak pegawai yang belum mengerti dalam menjalankan pemanfaatan teknologi informasi ini semaksimal mungkin.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga klinik tersebut, peneliti menemukan seluruh pegawai paham dalam menjalankan aplikasi yang telah ditetapkan tetapi karena kesibukan pelayanan yang ada di klinik tersebut sehingga membuat pegawai harus menunda pelayanan mereka lewat aplikasi online tersebut.

Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siboro & Taufik (2022) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hutasuhut & Falahi (2021) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

D. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat unuk lebih diperhatikan bagi peneliti - peneliti yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

- 1) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena

kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

- 2) Penelitian ini mungkin terbatas oleh jangka waktu tertentu yang mungkin tidak cukup untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang Inovasi Pengembangan SDM Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja
- 3) Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh beberapa faktor kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap kepuasan pasien.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Inovasi Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan klinik kecantikan di Kota Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa inovasi pengembangan SDM dapat dianggap sebagai strategi yang efektif diikuti dengan kepuasan pasien dalam menilai kinerja karyawan.
2. Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan klinik kecantikan di Kota Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan kualitas pelayanan teknologi informasi itu penting dan sangat berguna untuk pasien yang berada diluar kota akan tetapi belum signifikan karena banyaknya kendala baik dari segi waktu dan penguasaan materi estetika saat konsultasi online ataupun pemahaman penggunaan aplikasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan untuk meningkatkan kinerja pegawai klinik kecantikan di Kota Makassar, maka berikut ini dibuat beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan mampu memprioritaskan peningkatan dan pengembangan sistem inovasi mereka secara terus menerus dengan memberikan pelatihan-pelatihan untuk membina karyawan yang inovatif, menerapkan prosedur dan proses yang inovatif, mengembangkan budaya organisasi yang inovatif, dan menyusun strategi baru. Demikian pula, untuk meningkatkan daya saing perusahaan, perusahaan harus berusaha untuk lebih sukses dalam mendorong inovasi. Hal ini tidak hanya mencakup kemajuan teknologi, penelitian dan pengembangan, tetapi juga mengembangkan pendekatan inovatif untuk menciptakan kemitraan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel inovasi pengembangan SDM ialah inovatif dengan demikian salah satu saran peneliti yakni demokratisasi penciptaan ide, jadwalkan sesi curhat dan pendapat untuk tim kerja, beri peluang kepada tim kerja untuk mempelajari yang mereka inginkan, jadikan kesalahan sebagai bagian dari proses inovatif.

2. Meningkatkan kinerja karyawan dengan mengevaluasi setiap hari setelah selesai jam kerja untuk mendiskusikan permasalahan apa saja yang dihadapi tiap karyawan dalam memberikan pelayanan informasi kepada pasien dan menyarankan ke perusahaan agar menciptakan suatu aplikasi pendaftaran perawatan agar

mengefisienkan waktu pasien dalam menunggu. Dari ketiga indikator yang terdiri dari intensitas, frekuensi, dan jumlah aplikasi pemanfaatan teknologi informasi yang digunakan menjadikan karyawan lebih aktif dan bertanggung jawab serta tidak lepas tangan atas semua tindakan pelayanan yang telah diberikan. Penerapan teknologi informasi bermanfaat untuk menyelesaikan tugas dan persyaratan kerja. Maka dari itu peneliti juga menyarankan agar dibuatkan sebuah aplikasi pendaftaran atau janji temu sehingga lebih mengefisienkan waktu pasien untuk mengurangi antrian menunggu.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah pada pemanfaatan teknologi informasi ialah frekuensi pemanfaatan dengan demikian salah satu saran peneliti yakni membangun komunikasi yang efektif, tidak memberi penekanan atau punishment yang berat ke pegawai dalam melakukan pelayanan online jika ada sesuatu yang belum dipahami.

3. 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

- Adding Sunarto, (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industry 4.0. Banten : Universitas Pamulang.
- Agus Wahyudi S.G, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bali. Cv Noah Aletheia.
- Ahmad Warid, (2022). Strategi Mengembangkan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan. Surabaya : UIN Sunan Ampel
- Ahmad Badawi, (2022). Keberlangsungan Usaha Melalui Peningkatan Kualitas Sdm Untuk Menciptakan Perilaku Inovatif Dalam Pengembangan Produk Pada Umkm Kelurahan Meruya Utara. Jakarta : Universitas Mercu Buana.
- Amstrong, Michael, (2010). Human Resource Management Practice. Great Britain and The United States
- Anggoro KR, M., Wahyuni, A., Sudirman, A., Fitriani, Lestari , A.S., Manik, E., Wicaksono, T., Wisudawaty, P., Zulfikar, R., Ridha, A., Pramanik, P.D., Muti, A.A., Rizal S., Simarmata, N. (2022). *MSDM dalam Kinerja Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi* . Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Antaiwan. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Sdm, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review. Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta
- Azwir N, (2011). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Infrmasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar). Riau : Universitas Riau
- Depdiknas. (2007). Manajemen Sekolah Dasar. Jakarta: Depertemen Pendidikan Nasional.
- Desi. (2022). Analisa Fungsi Manajemen Proses Dalam Pengolahan Bisnis. Jurnal PUSDANSI
- Dzikry Alamsyah. (2019). Model Kinerja SDM Berbasis Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel

Intervening (Studi Umkm Batik Di Kota Semarang). Semarang : Universitas Islam Sultan Agung

Eka Putri P. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi , System Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support System (Ess) For Business). Jakarta : Universitas Bhayangkara

Emil Muhammad, (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Bidang Perumahan Provinsi Jambi. Jambi : Universitas Batanghari Jambi

Fajar, Marhaeni. (2009). Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek. Yogyakarta : Graha Ilmu

Fahmi, Irham (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Alfabeta.

Fauziah Fenty, (2019). Kesehatan Bank, Kebijakan Deviden Dan Nilai Perusahaan : Teori Dan Kajian Empiris. Samarinda : Rv Pustaka Horizon

Freanekel, R. J, Wallen, E.N, Dan Hyun, H. Helen. (2011). How To Design And Evaluate Research In Education: Eight Edition. USA : Mcgraw- Hill Companies, Inc

Ghozali, I. (2014). Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gibson,J.L. (2003). Struktur Organisasi Dan Manajemen. Jakarta : Erlangga

Harlan, J. (2018). Analisis Regresi Linear . Jakarta: Gunadarma

Hasibuan, Malayu S.P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pt. Bumi Aksara. Jakarta

Hutasuhut, J., & Falahi, A. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Era New Normal. Jurnal Bisnis Mahasiswa, 1(1), 35–49.

- Ikhhah Malikah, (2023). Analisis Kompetensi SDM Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat. Medan : Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Indra H, (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. Manado : Unveritas Sam Ratulangi
- Irfan Afandi. (2023). Pengaruh Fungsi Pengawasan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Staff Kantor Desa Di Kecamatan Libureng Kabupaten Bone). Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kusuma, A., Purwanto, H., & Utama, P. (2021). Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai moderasi. FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 23(2), 302–309
- Kesumawati Nila Dan Ichwan Aridanu. (2016). Statistik Parametrik Penelitian. Palembang : Noer Fikri
- Kusumawati, A., (2017), Pengendalian Kualitas Proses Pengemasan Gula Dengan Pendekatan Six Sigma, Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri Vol 1 No 1 Juli 2017, 43-48 P-Issn 2580-2887, E-Issn 2580-2895.
- Mamahit, R. (2013). Tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di badan penanggulangan bencana provinsi sulawesi utara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(4).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt Remadja Rosdakarya.
- Marno N, (2020). Pengaruh Latihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Semarang : Universitas Islam Sultan Agung.
- Mausa A, (2020). Strategi Pengembangan Bisnis Dalam Bidang Kecantikan. Yogyakarta : Universitas Yogyakarta
- Naerul, (2021). Peran Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Bisnis. Purwokerto : UIAN Purwokerto

- Nevado, P.P., Barata, J.M., Almendra, R.A. (2016). Boosting Innovation And Growth Through The Use Of Design. 17(1), 74–91.
- Noor, Juliansyah. (2017). Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah. Jakarta : Kencana
- Ofori, D. Et Al. (2015). Innovation And Knowladge Sharing: A New Competitive Advantegin The Mobile Telecommunication Industry In Ghana, Science Journal Of Business And Management, Vol. 3, No 5, Pp. 157-163.
- Saleh, Muhammad (2012). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Keandalan Pelaporan Keuangan pada Perusahaan Dealer Mobil di Sulawesi Utara. Journal Of Business Economics And Management
- Samsuni, (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Banjarmasin : Uiversitas Islam Negeri Antasari
- Sandy, (2007). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Siboro, S. F., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Makassar Jakarta. Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1(2), 54–62.
- Shinta, (2022). Pengaruh Inovasi Produk Dan Teknologi Informasi Terhadap Perkembangan Usaha . Kab Tabalong : Sekolah Tinggi Administrasi Tabalong
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Cv Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Cv Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: [Https://Opac.Perpusnas.Go.Id/Uploaded_Files/](https://Opac.Perpusnas.Go.Id/Uploaded_Files/)
- Suharto, S. (2022). Peningkatan Kemampuan Inovasi Ukm Batik Berbasis Stimulasi Intelektual Supervisi Organisasional dan Akumulasi Manajemen Pengetahuan Studi Empirik Ukm Batik di Kota Semarang. Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia).
- Syahroni. (2014). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi, Dan Kepercayaan Atas Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual. (Studi Kasus Pada Bank BRI Di Kabupaten Karanganyar)
- Vincent, Bastian. (2020). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Weddy Adam. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kopentensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. Jambi, Vol. 2, No 1





Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH INOVASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK KECANTIKAN DI KOTA MAKASSAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Kepada : Yth. Dokter/Pegawai Di Alisa Skin Clinic.....

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tesis guna memenuhi syarat menyelesaikan studi program pascasarjana di fakultas manajemen universitas muhammadiyah makassar, peneliti:

Nama : Vyatriaka Istiqhotsah

Nim : 105021100122

Program studi : Pascasarjana / Magister Manajemen SDM

Semester : 3 (Tiga)

No HP : 085249262951

Pada saat ini Saya sedang menyusun tesis saya yang berjudul “Pengaruh Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Kota Makassar”. Atas waktu dan kesediaan Anda dalam mengisi kuesioner, Saya (peneliti) mengucapkan banyak terimakasih atas kesediaan bapak/ibu

Hormat Saya

VYATRIAKA ISTIQHOTSAH

Nim 105021100122

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH INOVASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK KECANTIKAN DI KOTA MAKASSAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian
Lampiran : Kuesioner Penelitian
Kepada : Yth. Dokter/Pegawai Di Anna *Clinic* Makassar....
Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tesis guna memenuhi syarat menyelesaikan studi program pascasarjana di fakultas manajemen universitas muhammadiyah makassar, peneliti:

Nama : Vyatriaka Istiqhotsah
Nim : 105021100122
Program studi : Pascasarjana / Magister Manajemen SDM
Semester : 3 (Tiga)
No HP : 085249262951

Pada saat ini Saya sedang menyusun tesis saya yang berjudul "Pengaruh Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Kota Makassar". Atas waktu dan kesediaan Anda dalam mengisi kuesioner, Saya (peneliti) mengucapkan banyak terimakasih atas kesediaan bapak/ibu

Hormat Saya
VYATRIAKA ISTIQHOTSAH
Nim 105021100122

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH INOVASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK KECANTIKAN DI KOTA MAKASSAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Kepada : Yth. Dokter/Pegawai Di *fraizthetic*.....

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tesis guna memenuhi syarat menyelesaikan studi program pascasarjana di fakultas manajemen universitas muhammadiyah makassar, peneliti:

Nama : ★ Vyatriaka Istiqhotsah

Nim : 105021100122

Program studi : Pascasarjana / Magister Manajemen SDM

Semester : 3 (Tiga)

No HP : 085249262951

Pada saat ini Saya sedang menyusun tesis saya yang berjudul "Pengaruh Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Kota Makassar". Atas waktu dan kesediaan Anda dalam mengisi kuesioner, Saya (peneliti) mengucapkan banyak terimakasih atas kesediaan bapak/ibu

Hormat Saya

VYATRIAKA ISTIQHOTSAH

Nim 105021100122

A. Identitas responden

Intruksi pengisian kuesioner sebagai berikut:

Berikan tanda centang pada pilihan jawaban dari pertanyaan yang sesuai dengan kondisi anda saat ini.

1. Nama/inisial :
2. Usia : Tahun
3. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
4. Pendidikan terakhir ☐ SMA
☐ Diploma (D3)
☐ Diploma (D4) / Sarjana (S1)
☐ Pasca Sarjana (S2)

B. Petunjuk pengisian

Isilah daftar pertanyaan dibawah ini yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Berikan tanda centang pada kolom jawaban yang anda pilih dengan ketentuan sebagai berikut:

Alternatif jawaban	Point
Sangat setuju (ss)	5
Setuju (s)	4
Netral (n)	3
Tidak setuju (ts)	2
Sangat tidak setuju (sts)	1

1. Variabel Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kreatifitas (X1.1)						
1	Saya merasa selalu menemukan ide-ide baru dalam karir					
2	Saya dapat mengatasi berbagai kesulitan dengan pemikiran saya dalam karir.					
3	Saya selalu berusaha menjadi lebih baik di dalam keterbatasan saya					
Desaign (X1.2)						
1	Saya memiliki kesempatan untuk menyampaikan inisiatif dan penilaian pribadi dalam bekerja					
2	Dalam hal pelaksanaan tugas, mampu menjalin kerjasama antar karyawan.					
3	Saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya mulai dari awal hingga akhir.					
Inovatif (X1.3)						
1	Memperjuangkan gagasan baru dengan gigih					
2	Suka melakukan hal-hal yang baru terkait dengan pekerjaan					
3	Bersedia untuk menerima dan mengadaptasi ide-ide baru					

Sumber : Dzikri alamsyah (2019)

2. Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi

No	Pernyataan	Sts	Ts	N	S	Ss
		1	2	3	4	5
Intesitas pemanfaatan (X2.1)						
1	Penggunaan teknologi smartphone memberikan kemudahan dalam pekerjaan saya					
2	Belajar menggunakan teknologi smartphone adalah muda bagi saya					
3	Berinteraksi menggunakan teknologi smartphone sangat jelas dan mudah					

	dimengerti					
Frekuensi pemanfaatan (X2.2)						
1	Setelah penggunaan teknologi smartphone dalam tugas saya merasaa lebih produktif dan kreatif					
2	Penggunaan teknologi smartphone dapat memenuhi kebutuhan saya dalam menyelesaikan tugas tepat waktu					
3	Penggunaan teknologi smartphone sangat bermanfaat dalam pekerjaan saya					
Jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan (X1.3)						
1	Saya bisa mengoperasikan aplikasi whatsapp					
2	Saya bisa mengoperasikan aplikasi intagram, facebook					
3	Saya bisa mengoperasikan aplikasi yang ditetapkan oleh instansi					

Sumber : Irfan Afandi (2023)

3. Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Sts	Ts	N	S	Ss
		1	2	3	4	5
Kualitas (y1.1)						
1	Keterampilan yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas					
2	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi					
3	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan					
Kuantitas (y1.2)						
1	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					
2	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu					
3	Saya cepat dalam bertindak/ mengambil keputusan dalam bekerja					
Pelaksanaan tugas (y1.3)						
1	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya mampu bekerja dengan program yang telah ditetapkan					
3	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan					

Sumber : Irfan Afandi (2023)

Lampiran 2. Validasi instrument penelitian



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

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

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : *Dr. EDI JUSRIADI, SE.M.M*
2. NIDN : *0922027901*
3. Asal Program Studi : *Magister Manajemen*

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

Pengaruh Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik kecantikan di Kota Makassar

dari mahasiswa:

Nama :

Program Studi :

NIM :

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

1. *perlu pengelasan terkait indikator Design & pelaks*
2. *nya*

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

Makassar, *16 April* 2024

Validator

Dr. EDI JUSRIADI, SE.M.M

*) coret yang tidak perlu



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

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

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. Muryani Aرسال, SE., MM., Ak.CA
2. NIDN : 0016116503
3. Asal Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

PENGARUH INOVASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK KECANTIKAN DI KOTA MAKASSAR

dari mahasiswa:

Nama : Vyatriaka Istiqhotsah
Program Studi : Magister Manajemen
NIM : 105021100122

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

1. ...ganti beberapa kata yang terjadi kesalahan pengetikan
2.

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

Makassar, 15 April 2024

Validator,

Dr. Muryani Aرسال, SE., MM., Ak.CA

Lampiran 6. Tabulasi Data

Inovasi Pengembangan SDM

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	JUMLAH
1	4	4	4	3	5	5	4	4	5	38
2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
3	4	4	4	3	5	5	4	5	5	39
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
7	5	5	4	5	4	4	4	5	4	40
8	3	3	5	3	4	4	3	3	4	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
11	3	4	5	4	5	5	4	3	4	37
12	3	3	4	4	5	5	5	5	5	39
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	3	5	5	4	5	4	3	3	3	35
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	5	5	4	5	5	5	5	4	4	42
17	3	4	4	4	5	4	4	4	4	36
18	4	4	5	4	5	4	4	5	5	40
19	4	4	5	4	5	5	4	4	4	39
20	4	4	5	5	5	5	4	5	4	41
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	3	3	5	5	5	5	5	5	4	40
23	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
24	3	4	5	4	5	5	4	4	4	38
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	3	3	5	3	4	4	3	3	3	31
29	4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
30	5	5	5	3	5	5	4	4	5	41
31	4	3	3	3	3	3	4	5	4	32
32	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
33	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40
34	4	4	5	4	3	4	4	4	4	36
35	5	5	4	4	5	4	4	5	4	40
36	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	3	4	5	5	5	5	4	4	4	39
39	3	3	5	4	5	3	3	3	5	34
40	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
41	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
43	5	5	3	2	4	3	2	3	3	30
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37

45	3	3	3	3	3	4	4	4	5	32
46	5	5	5	4	3	5	4	3	5	39
47	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
48	5	3	3	4	4	4	4	4	4	35
49	3	3	3	3	5	5	3	3	3	31
50	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	3	4	5	4	5	4	5	4	5	39
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	5	5	5	5	4	4	4	5	4	41
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
59	5	5	5	5	5	4	3	4	4	40
60	5	4	4	5	4	5	4	5	4	40
61	5	4	3	4	5	4	4	4	4	37
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
63	5	5	4	4	5	3	5	5	5	41
64	4	3	4	4	5	4	3	4	5	36
65	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
67	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
68	5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
70	2	3	4	5	4	3	4	4	4	33
71	4	4	4	4	4	3	3	4	5	35
72	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
73	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
74	5	5	4	5	5	4	5	4	5	42
75	4	4	4	4	3	3	3	5	5	35
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
78	4	4	4	5	4	3	3	4	4	35
79	3	5	5	3	4	4	4	4	5	37
80	5	3	4	4	4	4	4	4	4	36
81	5	5	5	4	5	4	5	4	4	41
82	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44

Pemanfaatan Teknologi Informasi

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	JUMLAH
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	3	4	4	5	5	5	4	40
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	4	4	4	3	4	4	4	5	4	36
7	5	4	4	4	5	4	5	5	5	41
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
9	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
14	5	5	5	5	5	5	5	3	5	43
15	5	4	4	5	5	5	5	5	4	42
16	5	4	5	5	4	5	4	4	4	40
17	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
18	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	5	4	3	3	3	4	3	3	3	31
25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
29	5	5	4	3	4	4	5	5	3	38
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	4	3	5	3	3	3	4	4	3	32
32	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
33	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
34	5	5	4	5	5	5	4	4	5	42
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
37	5	5	4	4	5	4	4	4	5	40
38	4	4	4	4	5	5	5	5	3	39
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
43	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
45	5	3	4	4	5	5	3	3	4	36

46	5	5	4	4	4	5	4	5	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	4	4	4	5	4	5	5	5	3	39
49	5	5	5	4	4	3	3	3	3	35
50	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	5	4	5	5	4	3	3	3	3	35
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	5	4	5	3	5	5	5	5	4	41
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	4	4	3	4	5	4	4	4	5	37
59	4	4	4	5	3	3	3	5	5	36
60	5	4	5	5	5	4	5	4	4	41
61	4	4	4	4	3	4	5	4	4	36
62	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
64	4	5	3	4	5	4	3	4	4	36
65	5	4	3	4	4	4	4	5	4	37
66	3	4	4	4	4	4	4	4	5	36
67	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42
68	4	4	4	4	3	5	4	4	4	36
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
70	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
71	3	3	4	4	4	5	5	4	4	36
72	5	5	4	5	5	4	5	4	5	42
73	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
74	5	4	4	5	5	5	4	5	3	40
75	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
76	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
78	4	4	4	4	4	5	3	4	5	37
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
80	4	4	4	3	5	4	3	4	4	35
81	4	4	4	5	5	4	5	4	5	40
82	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40

Kinerja

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Jumlah
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	4	5	4	5	3	4	5	4	38
13	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29
14	5	4	4	4	3	4	4	4	5	37
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
16	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	3	3	3	3	4	3	3	4	4	30
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	3	3	5	4	4	4	3	3	3	32
29	3	3	3	1	1	1	3	3	3	21
30	5	5	5	3	4	4	4	4	5	39
31	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
33	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
37	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
38	4	3	4	2	4	3	5	5	5	35
39	3	3	3	3	5	4	3	5	5	34
40	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
43	3	3	3	4	5	5	5	5	4	37
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
45	3	3	4	4	5	5	5	5	5	39

46	5	4	4	5	4	4	5	4	5	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
49	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	3	3	3	5	3	5	5	5	5	37
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	3	5	3	5	3	5	5	5	5	39
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	4	4	5	4	4	3	4	4	4	36
59	4	4	4	5	3	5	3	4	5	37
60	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
62	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
63	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
67	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
70	4	4	4	4	3	4	4	4	5	36
71	4	5	5	4	4	3	5	4	4	38
72	3	5	3	4	4	4	5	4	5	37
73	4	5	4	4	5	4	3	4	4	37
74	3	3	3	5	5	5	5	5	5	39
75	5	4	4	4	4	3	4	4	4	36
76	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39
77	5	5	5	5	5	4	5	3	5	42
78	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
79	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
80	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
81	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
82	4	4	5	4	4	3	3	3	4	34

Lampiran 7. Output SPSS V.29

A. Analisis Deskriptif

Karakteristik responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
N	Valid	82	82	82
	Missing	0	0	0

Frequency Table

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	1	1.2	1.2	1.2
	Perempuan	81	98.8	98.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	34	41.5	41.5	41.5
	26-35 Tahun	42	51.2	51.2	92.7
	>35 Tahun	6	7.3	7.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	11.0	11.0	11.0
	D III	32	39.0	39.0	50.0
	D IV/S1	40	48.8	48.8	98.8
	S3	1	1.2	1.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.P1	82	2	5	4.18	.756
X1.P2	82	3	5	4.15	.669
X1.P3	82	3	5	4.34	.613
X1.P4	82	2	5	4.16	.675
X1.P5	82	3	5	4.44	.611
X1.P6	82	3	5	4.22	.609
X1.P7	82	2	5	4.10	.640
X1.P8	82	3	5	4.24	.620
X1.P9	82	3	5	4.29	.577
X2.P1	82	3	5	4.50	.550
X2.P2	82	3	5	4.35	.575
X2.P3	82	3	5	4.29	.638
X2.P4	82	3	5	4.32	.646
X2.P5	82	3	5	4.37	.639
X2.P6	82	3	5	4.38	.601
X2.P7	82	3	5	4.33	.668
X2.P8	82	3	5	4.38	.621
X2.P9	82	3	5	4.28	.653
Y.P1	82	3	5	4.10	.640
Y.P2	82	3	5	4.13	.662
Y.P3	82	3	5	4.13	.604
Y.P4	82	1	5	4.11	.685
Y.P5	82	1	5	4.15	.669
Y.P6	82	1	5	4.11	.685
Y.P7	82	3	5	4.12	.596
Y.P8	82	3	5	4.23	.573
Y.P9	82	3	5	4.26	.562
Valid N (listwise)	82				

a. Variabel Inovasi

X1.P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	14	17.1	17.1	18.3
	4	36	43.9	43.9	62.2
	5	31	37.8	37.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	15.9	15.9	15.9
	4	44	53.7	53.7	69.5
	5	25	30.5	30.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.3	7.3	7.3
	4	42	51.2	51.2	58.5
	5	34	41.5	41.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	10	12.2	12.2	13.4
	4	46	56.1	56.1	69.5
	5	25	30.5	30.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.1	6.1	6.1
	4	36	43.9	43.9	50.0
	5	41	50.0	50.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	9.8	9.8	9.8
	4	48	58.5	58.5	68.3
	5	26	31.7	31.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	10	12.2	12.2	13.4
4	51	62.2	62.2	75.6
5	20	24.4	24.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	9.8	9.8	9.8
4	46	56.1	56.1	65.9
5	28	34.1	34.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	6.1	6.1	6.1
4	48	58.5	58.5	64.6
5	29	35.4	35.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

b. Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi

X2.P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.4	2.4	2.4
4	37	45.1	45.1	47.6
5	43	52.4	52.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2.P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	4.9	4.9	4.9
4	45	54.9	54.9	59.8
5	33	40.2	40.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2.P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	9.8	9.8	9.8
4	42	51.2	51.2	61.0
5	32	39.0	39.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2.P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	9.8	9.8	9.8
	4	40	48.8	48.8	58.5
	5	34	41.5	41.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	8.5	8.5	8.5
	4	38	46.3	46.3	54.9
	5	37	45.1	45.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.1	6.1	6.1
	4	41	50.0	50.0	56.1
	5	36	43.9	43.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11.0	11.0	11.0
	4	37	45.1	45.1	56.1
	5	36	43.9	43.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.3	7.3	7.3
	4	39	47.6	47.6	54.9
	5	37	45.1	45.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11.0	11.0	11.0
	4	41	50.0	50.0	61.0
	5	32	39.0	39.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

c. Variabel Kinerja

Y.P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	15.9	15.9	15.9
	4	48	58.5	58.5	74.4
	5	21	25.6	25.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y.P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	15.9	15.9	15.9
	4	45	54.9	54.9	70.7
	5	24	29.3	29.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y.P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	12.2	12.2	12.2
	4	51	62.2	62.2	74.4
	5	21	25.6	25.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y.P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	1	1.2	1.2	2.4
	3	6	7.3	7.3	9.8
	4	54	65.9	65.9	75.6
	5	20	24.4	24.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y.P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	3	7	8.5	8.5	9.8
	4	52	63.4	63.4	73.2
	5	22	26.8	26.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y.P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	3	9	11.0	11.0	12.2
	4	51	62.2	62.2	74.4
	5	21	25.6	25.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y.P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	12.2	12.2	12.2
	4	52	63.4	63.4	75.6
	5	20	24.4	24.4	100.0
Total		82	100.0	100.0	

Y.P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.3	7.3	7.3
	4	51	62.2	62.2	69.5
	5	25	30.5	30.5	100.0
Total		82	100.0	100.0	

Y.P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.1	6.1	6.1
	4	51	62.2	62.2	68.3
	5	26	31.7	31.7	100.0
Total		82	100.0	100.0	

B. Uji Instrumen Penelitian

1). Uji validitas

a. Inovasi (X1)

		Correlations									
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total
P1	Pearson Correlation	1	.581**	.023	.305*	.091	.153	.345**	.431**	.272	.610**
	Sig. (2-tailed)		.000	.835	.005	.414	.170	.001	.000	.013	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P2	Pearson Correlation	.581**	1	.328**	.249	.203	.163	.341**	.211	.207	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.024	.067	.144	.002	.058	.061	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P3	Pearson Correlation	.023	.328**	1	.345**	.320**	.326**	.260**	.103	.307**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.835	.003		.002	.003	.003	.018	.357	.005	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P4	Pearson Correlation	.305*	.249	.345**	1	.278*	.245*	.478**	.467**	.228*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.005	.024	.002		.011	.027	.000	.000	.039	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P5	Pearson Correlation	.091	.203	.320**	.278*	1	.501**	.300**	.203	.191	.546**
	Sig. (2-tailed)	.414	.067	.003	.011		.000	.006	.068	.085	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P6	Pearson Correlation	.153	.163	.326**	.245*	.501**	1	.419**	.216	.166	.566**
	Sig. (2-tailed)	.170	.144	.003	.027	.000		.000	.051	.136	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P7	Pearson Correlation	.345**	.341**	.260**	.478**	.300**	.419**	1	.530**	.456**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.018	.000	.006	.000		.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P8	Pearson Correlation	.431**	.211	.103	.467**	.203	.216	.530**	1	.454**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.058	.357	.000	.068	.051	.000		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P9	Pearson Correlation	.272*	.207	.307**	.228*	.191	.166	.456**	.454**	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	.013	.061	.005	.039	.085	.136	.000	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Total	Pearson Correlation	.610**	.613**	.532**	.658**	.546**	.566**	.746**	.656**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

Inovasi (X1)				
No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Kriteria
1.	0.610	0.2172	0.000	Valid
2.	0.613	0.2172	0.000	Valid
3.	0.532	0.2172	0.000	Valid
4.	0.658	0.2172	0.000	Valid
5.	0.546	0.2172	0.000	Valid
6.	0.566	0.2172	0.000	Valid
7.	0.746	0.2172	0.000	Valid
8.	0.656	0.2172	0.000	Valid
9.	0.581	0.2172	0.000	Valid

b. Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)

		Correlations									
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total
P1	Pearson Correlation	1	.606**	.493**	.383**	.457**	.355**	.319**	.307**	.189	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.003	.005	.089	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P2	Pearson Correlation	.606**	1	.388**	.360**	.417**	.323**	.336**	.382**	.390**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.003	.002	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P3	Pearson Correlation	.493**	.388**	1	.431**	.340**	.287**	.409**	.278**	.275	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.009	.000	.011	.013	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P4	Pearson Correlation	.383**	.360**	.431**	1	.524**	.419**	.414**	.313**	.460**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.004	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P5	Pearson Correlation	.457**	.417**	.340**	.524**	1	.568**	.467**	.425**	.521**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P6	Pearson Correlation	.355**	.323**	.287**	.419**	.568**	1	.578**	.505**	.418**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.009	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P7	Pearson Correlation	.319**	.336**	.409**	.414**	.467**	.578**	1	.648**	.380**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P8	Pearson Correlation	.307**	.382**	.278**	.313**	.425**	.505**	.648**	1	.344**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.011	.004	.000	.000	.000		.002	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P9	Pearson Correlation	.189	.390**	.275	.460**	.521**	.418**	.380**	.344**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.089	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.002		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Total	Pearson Correlation	.647**	.665**	.629**	.699**	.763**	.719**	.742**	.680**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)				
No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Kriteria
1.	0.647	0.2172	0.000	Valid
2.	0.665	0.2172	0.000	Valid
3.	0.629	0.2172	0.000	Valid
4.	0.699	0.2172	0.000	Valid
5.	0.763	0.2172	0.000	Valid
6.	0.719	0.2172	0.000	Valid
7.	0.742	0.2172	0.000	Valid
8.	0.680	0.2172	0.000	Valid
9.	0.650	0.2172	0.000	Valid

c. Kinerja (Y)

Correlations											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total	
P1 Pearson Correlation	1	.726**	.700**	.397**	.399**	.257**	.292**	.173	.238	.684**	
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.020	.008	.120	.031	.000	
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	
P2 Pearson Correlation	.726**	1	.572**	.484**	.345**	.348**	.333**	.210	.271**	.705**	
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.001	.002	.058	.014	.000	
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	
P3 Pearson Correlation	.700**	.572**	1	.352**	.440**	.173	.194	.087	.152	.600**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.120	.081	.435	.173	.000	
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	
P4 Pearson Correlation	.397**	.484**	.352**	1	.423**	.711**	.451**	.375**	.407**	.759**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.001	.000	.000	
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	
P5 Pearson Correlation	.399**	.345**	.440**	.423**	1	.503**	.419**	.426**	.359**	.706**	
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	
P6 Pearson Correlation	.257**	.348**	.173	.711**	.503**	1	.481**	.595**	.503**	.749**	
Sig. (2-tailed)	.020	.001	.120	.000	.000		.000	.000	.000	.000	
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	
P7 Pearson Correlation	.292**	.333**	.194	.451**	.419**	.481**	1	.567**	.495**	.679**	
Sig. (2-tailed)	.008	.002	.081	.000	.000	.000		.000	.000	.000	
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	
P8 Pearson Correlation	.173	.210	.087	.375**	.426**	.595**	.567**	1	.541**	.634**	
Sig. (2-tailed)	.120	.058	.435	.001	.000	.000	.000		.000	.000	
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	
P9 Pearson Correlation	.238	.271**	.152	.407**	.359**	.503**	.495**	.541**	1	.630**	
Sig. (2-tailed)	.031	.014	.173	.000	.001	.000	.000	.000		.000	
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	
Total Pearson Correlation	.684**	.705**	.600**	.759**	.706**	.749**	.679**	.634**	.630**	1	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	

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

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

Kinerja (Y)				
No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Kriteria
1.	0.684	0.2172	0.000	Valid
2.	0.705	0.2172	0.000	Valid
3.	0.600	0.2172	0.000	Valid
4.	0.759	0.2172	0.000	Valid
5.	0.706	0.2172	0.000	Valid
6.	0.749	0.2172	0.000	Valid
7.	0.679	0.2172	0.000	Valid
8.	0.634	0.2172	0.000	Valid
9.	0.630	0.2172	0.000	Valid

2. Uji Reliabilitas

a) Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	9

b) Pemanfaatan Teknologi Informasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	9

c) Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	9

C. Uji asumsi klasik

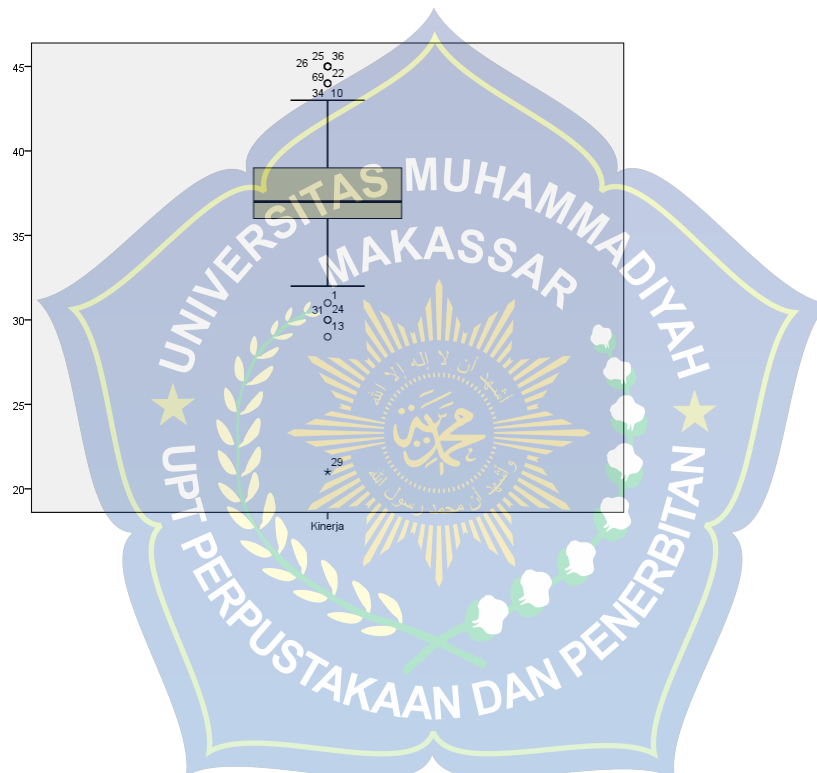
1). Uji Normalitas

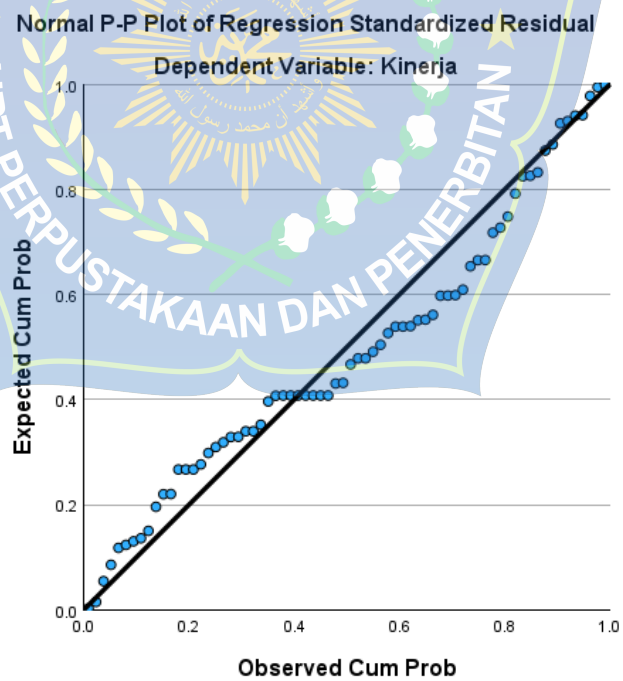
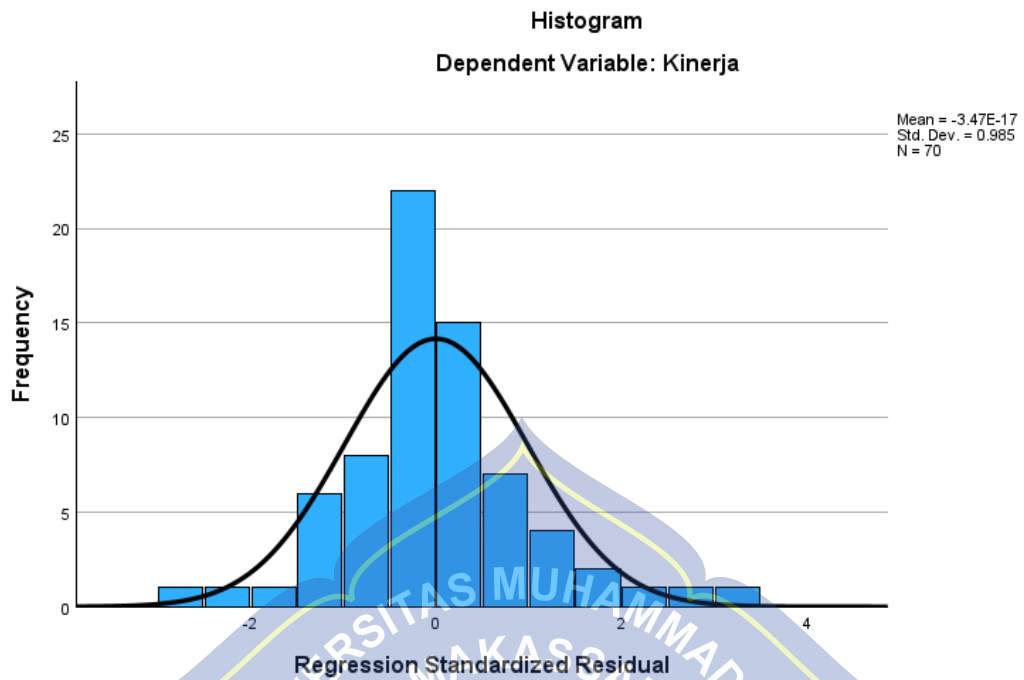
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	3.18123485
Most Extreme Differences	Absolute	.171
	Positive	.089
	Negative	-.171
Kolmogorov-Smirnov Z		1.550
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.93649511
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.985
Asymp. Sig. (2-tailed)		.286

a. Test distribution is Normal.

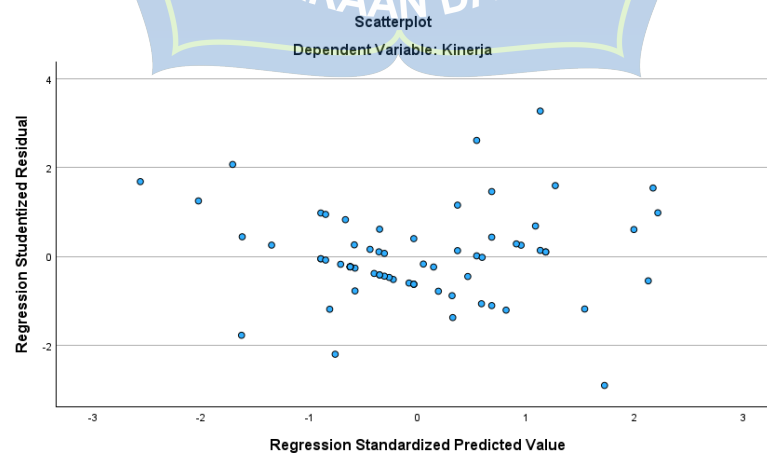
b. Calculated from data.

2) Uji Multikoneritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.672	3.042		7.123	<.001		
	Inovasi	.353	.081	.509	4.344	<.001	.748	1.337
	Pemanfaatan teknologi informasi	.058	.077	.088	.747	.458	.748	1.337

a. Dependent Variable: Kinerja

3) Uji Heteroskedastisitas



D. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.312	.291	1.965

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan teknologi informasi, Inovasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.672	3.042		7.123	<.,001		
	Inovasi	.353	.081	.509	4.344	<.,001	.748	1.337
	Pemanfaatan teknologi informasi	.058	.077	.088	.747	.458	.748	1.337

a. Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 3. Permohonan izin penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 9126/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan ALISA SKIN CLINIC
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4022/05/C.4-VIII/IV/45/2024 tanggal 18 April 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : VYATRIKA ISTIQHOTSAH
Nomor Pokok : 105021100122
Program Studi : manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S2)
Alamat : Jl. Slt Alauddin No 259, Makassar

PRGVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun Tesis, dengan judul :

" pengaruh inovasi pengembangan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan klinik kecantikan di kota makassar "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 21 April s/d 21 Mei 2024

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 21 April 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

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



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

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

Nomor : **9127/S.01/PTSP/2024**
Lampiran : -
Perihal : **Izin penelitian**

Kepada Yth.
Pimpinan ANNA CLINIC MAKASSAR

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4022/05/C.4-VIII/IV/45/2024 tanggal 18 April 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **VYATRIKA ISTIQHOTSA**
Nomor Pokok : **105021100122**
Program Studi : **Manajemen**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S2)**
Alamat : **Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar**

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun Tesis, dengan judul :

" pengaruh inovasi pengembangan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan klinik kecantikan di kota makassar "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **21 April s/d 21 Mei 2024**

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 21 April 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : **PEMBINA TINGKAT I**
Nip : **19750321 200312 1 008**

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



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

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

Nomor : 9134/S.01/PTSP/2024
Lampiran : -
Perihal : Izin penelitian
Kepada Yth.
Pimpinan Fraizthetic Clinic Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4022/05/C.4-VIII/IV/45/2024 tanggal 18 April 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : VYATRIKA ISTIQHOTSAH
Nomor Pokok : 105021100122
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S2)
Alamat : Jl. Slt. Alauddin No 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun Tesis, dengan judul :

" pengaruh inovasi pengembangan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan klinik kecantikan di kota makassar "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl 21 April s/d 21 Mei 2024

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 21 April 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tambahan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. Paringkat

Lampiran 5. Karakteristik responden

MASTER TABEL

No	Nama	Jenis Kelamin	Kode	Usia	Kode	Pendidikan Terakhir	Kode
1	Fajril Wahidal Muta'ali	Perempuan	2	29	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
2	Nurul Hikmah Ashri	Perempuan	2	30	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
3	Sunarti	Perempuan	2	24	1	Diploma (D3)	2
4	Dewi Nuryani Al Ashar	Perempuan	2	23	1	Diploma (D3)	2
5	Najmatun Nadiah	Perempuan	2	24	1	Diploma (D3)	2
6	Rosmini	Perempuan	2	25	1	Diploma (D3)	2
7	Asti Wahyuningsih	Perempuan	2	27	2	Diploma (D3)	2
8	Ani	Perempuan	2	23	1	Diploma (D3)	2
9	Nova Adrianti	Perempuan	2	24	1	Diploma (D3)	2
10	Rifka	Perempuan	2	23	1	Diploma (D3)	2
11	Wira Hardiyanti	Perempuan	2	30	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
12	Nur	Perempuan	2	30	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
13	Nur Hikma Suratmi	Perempuan	2	32	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
14	Tenry	Perempuan	2	23	1	Diploma (D3)	2
15	Erniwati	Perempuan	2	38	3	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
16	Ichal	Laki-laki	1	32	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
17	Wirastika	Perempuan	2	24	1	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
18	Nanda mulya syakur	Perempuan	2	26	2	Diploma (D3)	2
19	A.Rezky Wahyuni Achmal	Perempuan	2	23	1	Diploma (D3)	2
20	dr. Rati Yulanti Permata Pou	Perempuan	2	31	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
21	Ulianti	Perempuan	2	40	3	SMA	1
22	Firdayanti	Perempuan	2	25	1	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
23	Fany	Perempuan	2	24	1	Diploma (D3)	2
24	Susi Parwati	Perempuan	2	24	1	SMA	1
25	Supriana	Perempuan	2	26	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
26	Puji Oktavia	Perempuan	2	27	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
27	Ainil	Perempuan	2	25	1	SMA	1
28	Aslina	Perempuan	2	21	1	SMA	1
29	Wawa	Perempuan	2	27	2	SMA	1
30	Moy	Perempuan	2	32	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
31	ira	Perempuan	2	23	1	Diploma (D3)	2
32	Risma	Perempuan	2	31	2	SMA	1
33	Muti	Perempuan	2	28	2	Diploma (D3)	2
34	ARINI	Perempuan	2	30	2	SMA	1
35	Intan Nuraeni	Perempuan	2	23	1	Diploma (D3)	2
36	Sri Rahmasary	Perempuan	2	23	1	Diploma (D3)	2
37	Felia	Perempuan	2	23	1	Diploma (D3)	2
38	sinar	Perempuan	2	25	1	Diploma (D3)	2
39	evi	Perempuan	2	22	1	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
40	Ayu	Perempuan	2	25	1	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3

41	Resky	Perempuan	2	26	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
42	Firda	Perempuan	2	23	1	SMA	1
43	wiwi	Perempuan	2	27	2	Diploma (D3)	2
44	Putri	Perempuan	2	28	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
45	ija	Perempuan	2	23	1	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
46	umi	Perempuan	2	28	2	Diploma (D3)	2
47	Mika	Perempuan	2	30	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
48	rahmi	Perempuan	2	30	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
49	fatma	Perempuan	2	40	3	SMA	1
50	Feby	Perempuan	2	29	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
51	Sakira	Perempuan	2	25	1	Diploma (D3)	2
52	Mimi	Perempuan	2	31	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
53	Ais	Perempuan	2	24	1	Diploma (D3)	2
54	ririn	Perempuan	2	25	1	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
55	Kali	Perempuan	2	28	2	Diploma (D3)	2
56	ibel	Perempuan	2	28	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
57	Dipo	Perempuan	2	29	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
58	Tenri	Perempuan	2	27	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
59	tari	Perempuan	2	25	1	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
60	sari	Perempuan	2	26	2	Diploma (D3)	2
61	Yuni	Perempuan	2	30	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
62	Tina	Perempuan	2	26	2	Diploma (D3)	2
63	ayu	Perempuan	2	32	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
64	Miraswati	Perempuan	2	27	2	Diploma (D3)	2
65	Widya	Perempuan	2	30	2	Diploma (D3)	2
66	Munawarah	Perempuan	2	27	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
67	saras	Perempuan	2	27	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
68	Indirawaty	Perempuan	2	25	1	Diploma (D3)	2
69	lisa	Perempuan	2	38	3	Pascasarjana (S2)	4
70	Cahyayanti	Perempuan	2	32	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
71	Idawaty	Perempuan	2	30	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
72	betha	Perempuan	2	34	3	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
73	Nandatia	Perempuan	2	25	1	Diploma (D3)	2
74	echa	Perempuan	2	32	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
75	Cacaharini	Perempuan	2	31	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
76	dr. fraiz	Perempuan	2	35	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
77	dr anna	Perempuan	2	40	3	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
78	Ajeng widya ningsih	Perempuan	2	27	2	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
79	juli	Perempuan	2	22	1	Diploma (D3)	2
80	Maya octavia sari	Perempuan	2	24	1	Diploma (D3)	2
81	fidaa	Perempuan	2	24	1	Diploma (D4) / Sarjana (S1)	3
82	sari	Perempuan	2	23	1	Diploma (D3)	2

Lampiran 4. Surat telan melakukan penelitian



ALISA SKIN CLINIC *Aesthetic Dermatologist & Skin Laser*
Jl. Hertasning E. 10 No. 4 A Makassar
Telp. 081242771178 – 082187066065
Email : skincare@alisaskinclinic.co.id
Instagram : @alisaskinclinic & @alisaskinproduct,
Web-site: alisaskin-clinic.co.id

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

ASC/0034/SRTMP/4/24

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Astriana
Jabatan : General Manager

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Vyatrika Istiqhotsah
NIM : 105021100122
Program studi : S2 Manajemen

Telah melakukan penelitian dan pengambilan data penelitian di *alisa skin clinic* terhitung mulai tanggal 21 april s/d 02 Mei 2024 untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul **Pengaruh Fungsi Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Di Kota Makassar.**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Makassar, 02 Mei 2024

Manajer Alisa Skin Clinic

Alisa
Skin Clinic

Astriana



ANNA CLINIC MAKASSAR *asthetic clinic*
Jln. Urip Sumoharjo No.226 B, Sinrijala, Kec Panakukang,
Kota Makassar
Tlp : 082319310677
Instagram : @annaclinicmks

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

ACM/002/SRTMP/4/24

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Firdayanti
Jabatan : General Manager

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Vyatriaka Istiqhatsah
NIM : 105021100122
Program studi : S2 Manajemen

Telah melakukan penelitian dan pengambilan data penelitian di **ANNA CLINIC Makassar**, terhitung mulai tanggal 21 april s/d 02 Mei 2024 untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul **Pengaruh Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Di Kota Makassar**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Makassar, 02 Mei 2024

Manajer Anna Clinic


Firdayanti, S.M.
ANNA CLINIC

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

ACM/001/SRTMP/4/24

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Erniwati

Jabatan : Operational Manager

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Vyatriaka Istiqhotsah

NIM : 105021100122

Program studi : S2 Manajemen

Telah melakukan penelitian dan pengambilan data penelitian di **FRAIZTHETIC CLINIC Makassar**, terhitung mulai tanggal 21 april s/d 02 Mei 2024 untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul **Pengaruh Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Di Kota Makassar.**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Makassar, 02 Mei 2024

Operational Manager *Fraizthetic Clinic*

Erniwati



FRAIZTHETIC
beauty clinic and pharmacy

Lampiran 9. Dokumentasi



Lampiran 8. Table t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

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



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

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Vatriaka Istiqhotsah

Nim : 105021100122

Program Studi : Magister Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	4 %	10 %
2	Bab 2	15 %	25 %
3	Bab 3	12 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

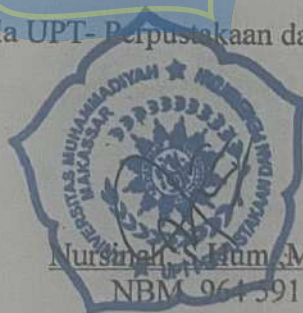
Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

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

Makassar, 2 Juli 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nursimah, S.Hum, M.I.P
NBM 964591