

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA
KANTOR DESA DI KECAMATAN
BONTOHARU KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**

SKRIPSI



ALDI SISWANTO
NIM: 105721128618

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

KARYA TUGAS AKHIR MAHASIWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA
KANTOR DESA DI KECAMATAN
BONTOHARU KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**

Skripsi

Disusun dan diajukan oleh:

Aldi Siswanto

Nim:105721128618

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

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesungguhnya berserta kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap

(Q.S. Al Insyirah: 6-8)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang

tuaku tercinta Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku

PESAN DAN KESAN

Selesaikan Skripsimu Baru Rencanakan Resepsimu.

Tidak ada kesuksesan yang instan yang ada hanya mie instan...!



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

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Desa Di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar

Nama Mahasiswa : Aldi Siswanto

No. Stambuk/ NIM : 105721128618

Program Studi : Manajemen

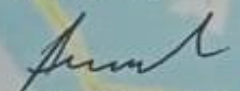
Fakultas : Ekonomi dan bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

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

Makassar, 9 Agustus 2022

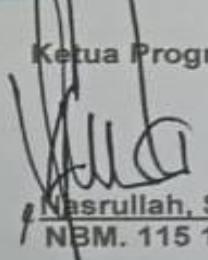
Pembimbing I Menyetujui, Pembimbing II


Prof. Dr. Akhmad, S.E., M.M
 NIDN. 0031126521


Nasrullah, SE., M.M
 NIDN. 0914049104


 Dekan

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

Mengetahui:
 Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., M.M
 NBM. 115 1132



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Ibra Lt. 7 Tsl. (0411) 856972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Aldi Siswanto, Nim : 105721128016 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0019/SK.Y/61201/091004/2022, Tanggal 11 Muharam 1444 H/ 9 Agustus 2022 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Makassar, 9 Agustus 2022

PANITIA UJIAN

- | | | |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. Pengawas Umum | Prof. Dr.H. Ambo Asse, M.A
(Rektor Unismuh Makassar) | (.....) |
| 2. Ketua | Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 3. Sekretaris | Aguediwana Suarni SE., M.A cc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 4. Penguji | 1 Hj. Naidah, SE.,M.Si | (.....) |
| | 2 Muh. Nur Rasyid, SE.,M.M | (.....) |
| | 3 Nasrullah, SE., M.M | (.....) |
| | 4 Andi Risfan Rizaldi, SE.,M.M | (.....) |

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

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



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

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aldi Siswanto
Stambuk : 105721128618
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Desa Di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Makassar, 9 Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Aldi Siswanto

NIM : 105721128618

Diketahui Oleh:

Dekan,

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

Ketua Program Studi

Masrullah, SE., M.M
NBM. 115 1132

ABSTRAK

ALDI SISWANTO. 2022 pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi pada kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar. Skripsi. Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing : Akhmad, dan Nasrullah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi pada kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar.

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi pada kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar . Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan di kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar penelitian ini menggunakan analisis linear sederhana.

Berdasarkan uji persamaan regresi didapatkan signifikan untuk variabel kualitas sumber daya manusia (X) berdasarkan hasil penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar.

Kata kunci : Kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi.

ABSTRACT

ALDI SISWANTO. The influence of the quality of human resources on organizational performance at the village office in the Bontoharu sub-district, Selayar Island ditrict. Essay. Management study program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by : Akhmad, and Nasrullah.

This study aims to determine the effect of the quality of human resources on organizational performance at the village office in the Bontoharu sub-district, Selayar Island ditrict..This type of research is quantitative with the aim of knowing the quality of human resources on organizational performance at the village office in the Bontoharu sub-district, Selayar Island ditrict.. The sample used in this study were 42 respondents. The method used in this study using a questionnaire (questionnaire) and documentation. This research was conducted at the village office in the Bontoharu sub-district, Selayar Island ditrict

This study used a simple linear analysis.Based on the regression equation test, it was found that the quality of human resources variable (X) Based on the results of the study, it was found that the quality of human resources had a positive and significant effect on organizational performance at the village office in Bontoharu sub-district, Selayar Island ditrict.

Keywords: Quality of human resources, Organizational performance

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salahm tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Desa di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar . Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

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

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada: Pedoman Penulisan Skripsi (S1) FEB 63

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Muh, Nur Rasyid, SE.,MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Prof. Dr. H. Akhmad,SE,M.Si. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Nasrullah SE.,MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi manajemen Angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini. Pedoman Penulisan Skripsi (S1) FEB
64

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

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Yakin Usaha Sampai
Wassalahmu'alaikum Wr.Wb Makassar,*

Makassar, 13 Juli 2022

Aldi Siswanto

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRAC.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Tinjauan Teori	6
B. Tinjauan Empiris.....	20
C. Kerangka Pikir.....	22
D. Hipotesis	22
BAB III. METODE PENELITIAN.....	23
A. Jenis Penelitian	23

B. Fokus penelitian	23
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
D. Jenis dan sumber data	23
E. Populasi dan Sampel.....	24
F. Definisi Operasional Variabel	25
G. Teknik pengumpulan Data.....	27
BAB. IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Gambaran umum objek penelitian	30
B. Karakteristik responden.....	38
C. Analisis deskriptif variabel penelitian.....	42
D. Uji instrumen penelitian	49
E. Analisis regresi sederhana.....	51
F. Uji hipotesis (t)	53
G. Pembahasan penelitian.....	53
BAB.V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	55
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.2 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 3.2 Berdasarkan Usia Responden	41
Tabel 3.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 3.4 Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 3.5 Jawaban Responden Variabel X	46
Tabel 3.6 Jawaban Responden Variabel Y	49
Tabel 3.7 Statistik Deskriptif Masing-Masing Variabel.....	51
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas	52
Tabel 3.9 Hasil Pengujian Reabilitas.....	52
Tabel 3.10 Hasil Analisis Regresi Sederhana	52
Tabel 3.11 Uji T	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir 22



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Era globalisasi sekarang ini, berhasilnya suatu lembaga organisasi maupun perusahaan dapat dilihat dari tercapainya tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Organisasi maupun perusahaan dapat tercapai sesuai dengan rencana jika dengan memanfaatkan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan karena memiliki suatu kemampuan dalam menyelesaikan sebuah tujuan, dapat melakukan kerja sama, dan juga bekerja untuk mencapai tujuan/sasaran yang telah ditentukan. Berhasil tidaknya suatu Organisasi dalam mempertahankan eksistensi Organisasi dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Menurut Wirawan (2015), kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi. SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Simamora (2018), menyatakan bahwa kemampuan SDM secara signifikan berpengaruh terhadap

efektivitas kerja, dimana semakin tinggi kemampuan SDM, maka efektivitas kerja juga semakin tinggi. Daud (2015), juga menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Pelaksanaan pekerjaan secara efektif akan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu melakukan upaya peningkatan kualitas SDM-nya. Peningkatan kualitas SDM diharapkan akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, dimana pekerjaan yang dapat dilakukan dengan efektif akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Ahmad Subekhi (2012), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu..

Kecamatan Bontoharu merupakan salah satu Instansi pemerintah yang mempunyai peranan yang sangat berpengaruh terutama dalam upaya untuk menciptakan iklim yang mendorong tumbuhnya prakarsa dan swadaya masyarakat di wilayah Kecamatan Bontoharu. Sebagai salah satu fungsi SKPD, sebagaimana dalam Permendagri 90 Tahun 2019. Nomenklatur urusan kewilayaan, kecaatan dituntut bersinergi dan berintegrasi dengan SKPD lainnya dan demikian pula dengan elemen masyarakat madani dalam menyusun dokumen perencanaan

pembangunannya agar usulan kebutuhan berbaagai akses kehidupan yang dijaring melalui proses partisipasi.

Rencana Strategis Kecamatan Bontoharu tahun 2021-2026 disusun yang selanjutnya disebut Renstra Kecamatan Bontoharu didasarkan pada kondisi yang diinginkan untuk menjalankan amanat yang ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku serta untuk mendukung suksesnya pencapaian sasaran pembangunan daerah sebagaimana yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Kepulauan Selayar tahun 2020, sebagai penjabaran dari visi misi Bupati dan wakil Bupati terpilih 2021-2026.

Lebih jauh, Peraturan Daerah tentang RPJMD Kabupaten Kepulauan Selayar 2021-2026 disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJD) Kabupaten Kepulauan Selayar 2020 (Pada Periode keempat) dan RTRW Kabupaten Kepulauan Selayar tahun 2013-2023. Sementara itu, sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan Nasional, RPJMD harus berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), disamping menelaah RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan dan RTRW Provinsi Sulawesi Selatan, serta RPJMD dan RTRW kabupaten lain yang berdekatan, agar terdapat keharmonisan dan keselarasan pembangunan antar wilayah dalam bingkai arah pembangunan Provinsi dan arah pembangunan Nasional, serta arah kebijakan dan prioritas untuk bidang-bidang pemangunan, dan pembangunan kewilayahan sesuai dengan kewenangan, kondisi, dan karakteristik daerah.

Yang dilakukan melalui pesan-pesan pembangunan, pengarahan kepada semua kepala Desa untuk berpartisipasi dalam membangun dan penyaluran aspirasi masyarakat, Untuk menggerakkan masyarakatnya dalam berpartisipasi terhadap pembangunan. Yang diperlukan adanya tenaga/unsur penggerak yang mampu menggerakkan dan mengarahkan kemampuan masyarakat untuk dapat mewujudkan cita-cita pembangunan di Kecamatan Bontoharu.

Dalam hubungan ini, maka seluruh Kepala Desa yang ada pada Kecamatan Bontoharu diharapkan agar dapat bekerja sama satu sama lain, Dengan sumber dana yang melimpah, seharusnya Desa mampu melaksanakan program pembangunan dengan baik, namun keberhasilan suatu kebijakan bukan hanya terletak pada jumlah anggaran yang dikururkan, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas pelaksana, dan sumber daya manusia yang mendukung.

Berdasarkan pernyataan diatas maka Penulis melakukan observasi sebelumnya, yang menemukan beberapa pegawai yang kurang memahami tupoksi yang seharusnya dijalankan dan memiliki keterbatasan dalam mengoperasikan komputer sebagai sarana dalam oprasonal kerja.

Maka dengan latar belakang diatas peneliti tertarik mengangkat judul " **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Desa di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar** "

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan penelitian ini yaitu “Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Kantor Desa Di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar”

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian adalah untuk mengetahui Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Desa Di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar.

D. Manfaat Penelitian

1. penulis

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi salah satu wadah untuk memperluas wawasan dan pengetahuan penulis dalam ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan ilmu lainnya yang terkait, yang sudah diperoleh selama ini untuk memecahkan persoalan-persoalan nyata dilapangan.

2. Instansi / kantor desa

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi instansi atau kantor desa dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

3. Akademis

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu tambahan wawasan serta bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen pada dasarnya adalah upaya untuk mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Afandiy (2018), yang menyatakan bahwa manajemen adalah proses kerja sama antara kariawan untuk mencapai tujuan oorganisasi sesuai dengan pungsi-pungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan. payung dari sumber daya manusia yang mengatur potensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dari uraian tersebut maka terdapat 3 (tiga) komponen dalam manajemen yaitu manusia, organisasi, dan tujuan. Manusia adalah yang menggerakkan, mengatur, menjalankan kegiatan organi0sasi dan memikul tanggung jawab setiap kegiatan manajemen, organisasi adalah wadah tempat untuk menyalurkan segala posensi sumber daya manusia yang tergabung dalam organisasi, serta tujuan merupakan harapan bersama atau cita-cita untuk mewujudkan kesejahtraan bersama.

Tahapan pengembangan manajemen, salah satu cabang dari ilmu manajemen adalah sumber daya manusia yang menjadi *middle theory* dalam memahami pentingnya manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu pengetahuan sekaligus seni yang menjadikan manusia sebagai bagian penting dari organisasi.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2014). Untuk itulah manajemen sangat diperlukan oleh organisasi maupun instansi. Tanpa penerapan manajemen yang baik, maka organisasi atau instansi tidak akan mencapai sasaran atau tujuan yang ingin dicapai sebelumnya. Dengan demikian dikatakan bahwa manajemen sangat memiliki peranan penting dalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan/target.

Manajemen sumber daya manusia dapat pula didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu atau pegawai. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dapat dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai suatu tujuan organisasi dan pengembangan individu pada pegawai.

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2012), kegiatan akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memepkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, intergrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagian organisasi.

3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4) Pengendalian

Yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7) Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9) Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10) Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

3. Kualitas Sumber Daya Manusia

a. pengertian kualitas sumber daya manusia

Menurut Amhas (2018), kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai kompetensi unggul dari aspek fisik ataupun aspek intelektual.

Menurut Wirawan (2015), mengatakan kualitas sumber daya manusia adalah perpaduan antara dua fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik(kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya).

b. Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia menurut Kasanuddin dalam Aisyah dkk (2015), dapat diukur dengan menggunakan beberapa indicator sebagai berikut:

- a. Produktivitas, untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja.
- b. Sikap dan Perilaku
 1. Sikap

Sikap yang perlu dipupuk dan dikembangkan dalam merencanakan masa depan yang diinginkan.

 - a) Mengenali berbagai hal yang berpengaruh terhadap organisasi yang sekarang dominan dampaknya terhadap organisasi dan memperhitungkan sifat dampak tersebut dimasa depan.
 - b) Mampu mengidentifikasi perkembangan-perkembangan yang sedang terjadi dan menganalisis apakah perkembangan itu bersifat sementara.
 - c) Mampu melihat kecenderungan– kecenderungan yang timbul dan mengaitkan itu dengan sasaran–sasaran yang diinginkan.
 - d) Tidak sekedar memberikan reaksi terhdap situasi problematik yang timbul, akan tetapi memperhitungkan sebelumnya.
 - e) Mampu berpikir dan bertindak proaktif.
 2. Perilaku

Perilaku yang dasarnya berorientasi pada tujuan (goaloriented). Dengan kata lain, perilaku kita pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.
- c. Komunikasi, sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan

mesin baik komunikasi dari sisi komunikasi antara pribadi dan komunikasi organisasi. komunikasi dapat terjadi karena adanya komponen-komponen, yaitu komunikator yang mengirimkan pesan yang diekspresikan (encoded) melalui berbagai lambang dalam bentuk bahasa. Selanjutnya pesan disampaikan melalui perantara yaitu media komunikasi.

4. Kinerja organisasi

a. Pengertian Kinerja

Menurut Moehariono (2012), kinerja atau performance 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.

Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (individual Performance) dengan kinerja organisasi (Organization Performance). Organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya

dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Selain itu, menurut Hasibuan (2016), menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan definisi kinerja diatas menjelaskan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada disuatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan.

b. Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan suatu struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara stertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2013), Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu.

c. Pengertian Kinerja Organisasi

Umumnya, organisasi berada dalam lingkungan yang bergejolak dengan sumber daya terbataas, sedangkan ancaman terhadap pertumbuhan dan kelangsungan hidupnya lazim terjadi. Dalam lingkungan demikian, organisasi bukan saja harus memenuhi beberapa

rangkaian persyaratan organisasi, seperti mendapatkan sumber daya, efisiensi, produksi/keluaran, pembauran organisasi, unsur kepuasan kerja pegawai, tetapi juga harus memenuhi persyaratan perilaku tertentu sehubungan dengan para anggotanya, yakni keanggotaan yang stabil, prestasi peranan yang dapat diandalkan, tingkah laku yang spontan, dan inovasi pegawai. Peranan manajemen dalam situasi ini adalah mengorganisasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia sedemikian rupa sehingga mampu menekan ancaman dan tekanan dari dalam sampai seminimal mungkin yang akan memperlancar pencapaian tujuan akhir organisasi (Poltak Sinambela Lijan, 2016).

Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Baban Sobandi (2006), Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact.

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi

dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Surjadi, 2009).

1) Indikator Kinerja Organisasi

Hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh instansi dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

Berikut adalah Indikator kinerja organisasi menurut Baban sobandi (2006) :

1. Keluaran (Output)

Keluaran (output) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik atau pun non fisik. Suatu kegiatan yang berupa fisik maupun non fisik yang diharapkan dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Kelompok keluaran (output) meliputi dua hal. Pertama, kualitas pelayanan yang diberikan, indikator ini mengukur kuantitas fisik pelayanan. Kedua, kuantitas pelayanan yang diberikan yang memenuhi persyaratan kualitas tertentu. Indikator ini mengukur kuantitas fisik pelayanan yang memenuhi uji kualitas.

2. Hasil

Hasil adalah mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan. segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Maka segala sesuatu kegiatan yang dilakukan atau dilaksanakan pada jangka menengah harus dapat memberikan efek langsung dari kegiatan tersebut. Kelompok hasil, mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan, kelompok ini mencakup ukuran persepsi publik tentang hasil. Ukuran keluaran disebut sangat bermanfaat jika disajikan secara komparatif dengan hasil tahun sebelumnya, target, tujuan, atau sasaran, norma, atau standar yang diterima secara umum. Efek sekunder dari pelayanan atas penerimaan atau pengguna bisa teridentifikasi dan layak dilaporkan. Ukuran itu mencakup akibat tidak langsung 38 yang signifikan, dimaksud atau tidak dimaksud, positif atau negatif, yang terjadi akibat pemberian pelayanan yang diberikan.

3. Kaitan Usaha dengan Pencapaian

Kaitan usaha dengan pencapaian adalah ukuran efisiensi yang mengkaitkan usaha dengan keluaran pelayanan. Berdasarkan pengertian diatas, maka Mengukur sumber daya yang digunakan atau biaya per unit keluaran, dan memberi informasi tentang keluaran di tingkat tertentu dari penggunaan sumber daya, menunjukkan efisiensi relatif suatu unit jika dibandingkan dengan hasil sebelumnya, tujuan yang

ditetapkan secara internal, norma atau standar yang bisa diterima atau hasil yang bisa dihasilkan setara. Indikator yang mengaitkan usaha dengan pencapaian, meliputi dua hal. Pertama, ukuran efisiensi yang mengaitkan usaha dengan keluaran pelayanan, indikator ini mengukur sumber daya yang digunakan atau biaya per unit keluaran, dan memberi informasi tentang keluaran ditingkat tertentu dari penggunaan sumber daya di lingkungan organisasi. Kedua, ukuran biaya hasil yang menghubungkan usaha dan hasil pelayanan, ukuran ini melaporkan biaya per unit hasil, dan mengaitkan biaya dengan hasil sehingga manajemen publik dan masyarakat bisa mengukur nilai pelayanan yang telah diberikan.

4. Informasi Penjelas

Informasi penjelas adalah suatu informasi yang harus disertakan dalam pelaporan kinerja yang mencakup informasi kuantitatif dan naratif. Membantu pengguna untuk memahami ukuran kinerja yang dilaporkan, menilai kinerja suatu organisasi, dan mengevaluasi signifikansi faktor yang akan mempengaruhi kinerja yang dilaporkan. Ada dua jenis informasi penjelas yaitu pertama, faktor substansial yang ada diluar kontrol seperti karakteristik 39 lingkungan dan demografi. Kedua, faktor yang dapat dikontrol seperti pengadaan staff.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Menurut Mangkunegara (2014), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja". Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Faktor kemampuan (*Ability*)

secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pemimpin dan pegawai.

5. Pemerintah Desa

Selaku pemegang kekuasaan dan wewenang pengaturan, pemerintah menjadi pihak yang berkepentingan dengan berbagai pertimbangan. Pemerintah sangat berkepentingan dalam hal terpeliharanya keteraturan

dalam masyarakat yang antara lain terlihat pada ketaatan para warganya kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah juga sangat berkepentingan dalam keberhasilan suatu organisasi atau pembentukan kelompok-kelompok masyarakat dalam melakukan pemberdayaan-pemberdayaan terhadap masyarakat, serta fungsi utamanya yang berkaitan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat dan peningkatan kesejahteraan seluruh masyarakat.

Pemerintah merupakan bagian dari negara. Sebagaimana yang banyak tercantum dalam teori mengenai negara, unsur-unsur suatu negara pada umumnya terdiri dari wilayah rakyat, pemerintah dan kedaulatan. Sering pula unsur ini ditambah dengan tujuan negara. Dengan kumpulan unsur negara sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa pemerintahan adalah alat atau sarana dalam mencapai tujuan suatu negara. Dengan demikian makna pemerintahan dan pemerintah akan banyak bergantung kepada isi dari tujuan negara serta cara-cara yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan negara tersebut (Hamdi, 2002). Menurut Inu Kencana dalam Fadilah (2013), pemerintahan adalah suatu ilmu dan seni. Dikatakan sebagai seni karena beberapa pemimpin yang mampu pemerintahan tanpa pendidikan serta karismatik dalam menjalankan roda sebuah pemerintahan. Sedangkan dikatakan disiplin ilmu karena harus memenuhi semua syarat-syarat yang menjadi ketentuan sebuah ilmu, yaitu dapat dipelajari serta diajarkan, memiliki objek materi maupun formal, sistematis dan spesifik, serta bersifat universal.

Pemerintah yang dimaksudkan dalam tulisan ini adalah sesuai dengan undang-undang nomor 6 tahun 2016 tentang Desa yakni, Pemerintahan Desa adalah pelaksanaan urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakat

setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah Desa yakni Kepala Desa dengan bersama perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara dalam Pemerintahan Desa.

Menurut Soemantri (2011), Pemerintahan Desa terdiri dari Kepala Desa yang dibantu oleh Perangkat Desa dalam penyelenggaraan pemerintahan, sedangkan Perangkat Desa yakni terdiri dari Sekretaris Desa beserta Perangkat lainnya dalam pelaksanaan penyelenggaraan teknis lapangan serta penyelenggaraan unsur kewilayaan, dengan jumlah yang disesuaikan berdasarkan kebutuhan serta kondisi sosial dan budaya setempat. Pembangunan Desa merupakan bentuk upaya untuk meningkatkan kualitas hidup serta kehidupan masyarakat yang akan memberi dampak untuk kesejahteraan masyarakat Desa. Salah satu bentuk pembangunan pemerintah desa yakni menciptakan pemberdayaan masyarakat.

Fungsi Pemerintah Desa dalam pemberdayaan masyarakat yaitu mengarahkan pembangunan dan kemandirian masyarakat untuk terciptanya kesejahteraan dan kemakmuran, serta tidak membebankan masyarakat. Perlu adanya peran pemerintah, selaku Pemerintah Desa yang secara mendalam dan optimal untuk membangun masyarakat.

Menurut Sembiring dalam Fadilah (2013), fungsi pemerintah negara termasuk pemerintah daerah maupaun pemerintah desa dimanapun berada, sekurang-kurangnya melaksanakan fungsinya sebagai pemberi pelayanan *service*, pengaturan *regulation*, pemberdayaan *empowering*, dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik *good governance*.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa suatu kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung dan penghambat berjalannya

suatu pencapaian kinerja yang maksimal faktor tersebut meliputi faktor yang berasal dari internal maupun eksternal.

B. Tinjauan Empiris

Tabel.2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nurul khotima (2018)	pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan di bank rakyat indonesia syariah kota jambi.	Variabel Independen: X1 kualitas sumber daya manusia X2 Motivasi Variabel Dependen: Y kinerja karyawan	Kuantitatif deskriptif	Berdasarkan penelitian menunjukkan hasil yang signifikan antara sumber daya manusia dan motivasi kerja simulatan terhadap kinerja kariawan.
2.	Nurwahni (2020)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, propesional kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SINAR RODA UTAMA CABANG MAKASSAR	Variabel Independen: X1 kualitas sumber daya manusia X2 profesional kerja X3 komitmen kerja Variabel Dependen: Y kinerja karyawan	Pendekatan kualitatif dan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas SDM tidak berpengaruh terhadap karyawan pada PT.SINAR RODA UTAMA .
3.	Hartono ahmad (2019)	Pengaruh sumber daya terhadap	Variabel Independen: X1 sumber	kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh sumber

		etos kerja dengan pengalaman kerja sebagai variabel moderating (Studi Pada kerja sebagai Syariah Mandiri Palopo)Karia wan Bank	daya manusia X2 etos kerja Variabel Dependen: Y pengalaman kerja		daya manusia terhadap etos kerja berpengaruh positif.
4.	Engga Mardiana Safa'ah (2019)	Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan	Variabel Independen: X1 kompetensi sumber daya manusia Variabel Dependen: Y: kinerja karyawan	Lapangan	Hasil penelitian ini didapat bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja kariawan
5.	Rizky sukma wijaya (2019)	Pengaruh kompetensi terhadap sumber daya manusia terhadap produktifitas karyawan	Variabel Independen: X1 kompetensi X2 sumber daya manusia Variabel Dependen: Y produktifitas karyawan	Kuantitatif	Dalam penelitian ini bahwa sumber daya manusia merupakan sala satu bagian terpenting pada Bank Syariah Mandiri Kct Teluk Betung.(Berpengaruh)

C. Kerangka pikir

Kerangka Pikir dalam penelitian ini dapat memberikan kemudahan bagi peneliti dalam proses penelitian. Dengan menggambarkan pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi. Maka kerangka pikir dapat digambarkan melalui penelitian di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada faktor-faktor empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kajian-kajian yang ada dalam uraian teori dan di duga kerangka konseptual sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja Organisasi pada Kantor Desa Di Kecamatan Bontoharu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner/angket.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu Desa Bontosunggu, Desa Bontoborusu dan Desa Kahu-Kahu, waktu penelitian selama 2 bulan mulai dari Bulan April sampai dengan Bulan Mei 2022.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif adalah data dalam penelitian yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung dan diperoleh dari perhitungan jawaban responden atau kuesioner yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti.
- b. Data kualitatif adalah salah satu data yang diperoleh bukan dengan bentuk angka atau tidak dihitung dan diperoleh dari hasil wawancara.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data *first hand*, yang diperoleh langsung oleh peneliti sesuai dengan tujuan dari penelitian, data diperoleh melalui wawancara, angket/kuesioner, atau observasi (Sekaran, 2013). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan besumber dari responden yang merupakan pegawai kantor Desa di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar, yang diamana berkaitan dengan identitas responden mengenai pengaruh Kualitas sumber Daya Manusia terhadap kinerja Organisasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang telah ada, data sekunder dapat diperoleh melalui buku, publikasi data perusahaan, data sesnsus, (*data base*), media, laporan annual perusahaan dan lain sebagainya (Sekaran, 2013)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga diartikan sebagai keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini pada Kantor Desa Di Kecamatan Bontoharu kabupaten kepulauan selayar yang berjumlah 42 pegawai.

2. Sampel

Ukuran sampel merupakan banyaknya suatu sampel yang dapat diambil dalam satu populasi. Pengertian sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2011)". Adapun jumlah sampel yang diambil dari Kantor Desa di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar sebanyak 42 pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling Total/Jenuh. Sampling total/jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel merupakan suatu gambaran umum yang ada pada masing-masing variabel yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Organisasi.

1. Variabel Dependen yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (X)

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang mempunyai kompetensi unggul dari aspek fisik ataupun aspek intelektual, aspek fisik yang dimaksud disini yaitu kesehatan dan aspek intelektualnya yaitu kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya).

2. Variabel Independen yaitu Kinerja Organisasi (Y)

Kinerja Organisasi merupakan suatu kondisi dimana harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu bahwa untuk mengetahui suatu tingkat pencapaian hasil dari suatu organisasi/perusahaan, maka dapat dihubungkan dengan visi yang di emban oleh suatu

organisasi/perusahaan serta dengan mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang ada.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan secara langsung kelokasi, dengan tujuan untuk mencari data yang relevan dengan variabel penelitian.

2. Kuesioner/angket

Merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan melakukan penyebaran kuesioner yang dapat mengukur persepsi responden dengan menggunakan skala likert. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan juga persepsi tentang fenomena yang ingin diteliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Adapun penilaian dari skala liker antara lain sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (5)
- b. Setuju (4)
- c. Kurang Setuju (3)
- d. Tidak Setuju (2)
- e. Sangat Tidak Setuju (1)

G. Metode Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan penelitian, maka digunakan alat analisis sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendukung interpretasi terhadap hasil analisa tehnik lainnya. Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan.

2. Uji instrument penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product momen antara masing-masing skor variabel dengan total skor variabel. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlation item – total correlation) dengan nilai r tabel menggunakan *statistical Program For Social Science (SPSS)*. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji realibilitas

Uji reabilitas yaitu sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban

seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reabilitas adalah *Cronbach Alpha*.

- 1). Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel atau konsisten.
- 2). Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel atau tidak konsisten.

3. Analisis regresi sederhana

Menurut Sugyono (2017), Analisis regresi sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap dependen dan analisis regresi sederhana menggunakan rumus persamaan yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = kinerja organisasi

a = konstanta

b = koefisien regresi

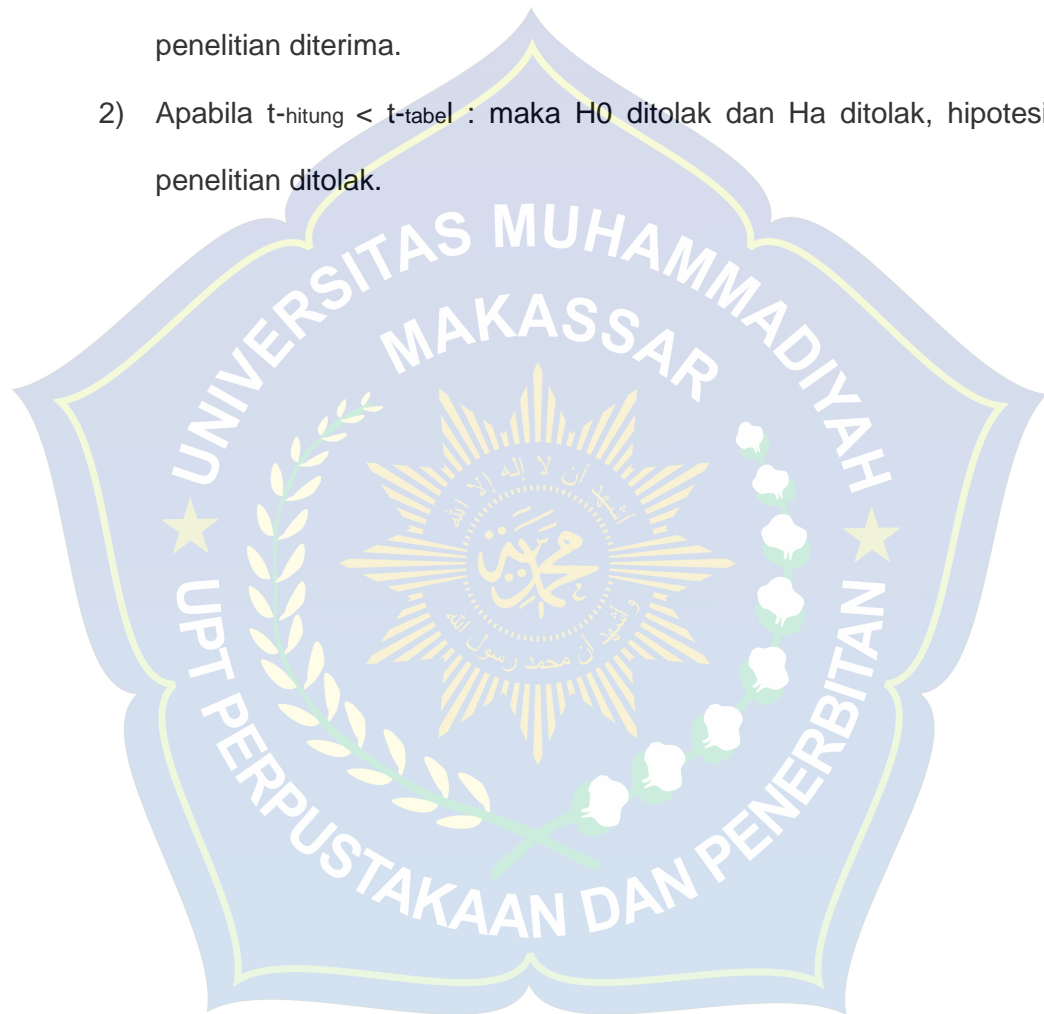
X = kualitas SDM

4. Uji h ipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh suatu variabel dependen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini memiliki nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis menggunakan uji t yaitu jika nilai signifikansi t (p-value) < 0.05 , maka hipotesis alternatif diterima, yang mengatakan jika suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016).

- 1) Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$: maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hipotesis penelitian diterima.
- 2) Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$: maka H_0 ditolak dan H_a ditolak, hipotesis penelitian ditolak.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Bontoharu terdiri dari kata Bonto yang berarti Gunung atau Bukit dan Haru yang mempunyai arti mempesona atau kagum, sehingga Bontoharu diartikan sebagai gunung yang mempesona. Kata Bontoharu di ambil dari salah satu gunung yang populer karena memiliki puncak yang tinggi dan menakjubkan, sehingga menjadi sebuah kecamatan yang satu ini bernama Kecamatan Bontoharu, yang Ibu Kota Kecamatan terletak di Matalalang, Kecamatan Bontoharu dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No.09 tahun 2001.

Secara Administratif Kecamatan Bontoharu terdiri dari 2 kelurahan dan 6 desa yang terdiri dari : Kelurahan Putabangun, Kelurahan Bontobangun, Desa Bontolebang, Desa Kahu-kahu, Desa Bontoborusu, Desa Bontosunggu, Desa Kalepadang, Desa Bontotangnga.

1. Tugas Pokok dan fungsi Pemerintah Desa

Pemerintah Desa, di dalam Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 menyatakan bahwa Pemerintah Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah kepala desa dan perangkat desa sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah desa.

Sebagai Unsur penyelenggaraan pemerintah desa, maka pemerintah desa pada hakikatnya mempunyai tugas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Oleh karena

itu, dilihat dari segi fungsi maka pemerintah desa memiliki fungsi sebagai berikut yaitu :

1. Menyelenggarakan urusan rumah tangga desa
2. Melaksanakan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan
3. Melaksanakan pembinaan perekonomian desa
4. Melaksanakan pembinaan partisipasi dan swadaya gotong royong masyarakat
5. Melaksanakan pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat
6. Melaksanakan Musyawarah penyelesaian perselisihan, dan lain sebagainya

2. Struktur Organisasi dan Job Description



Job Description :

1) Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa.

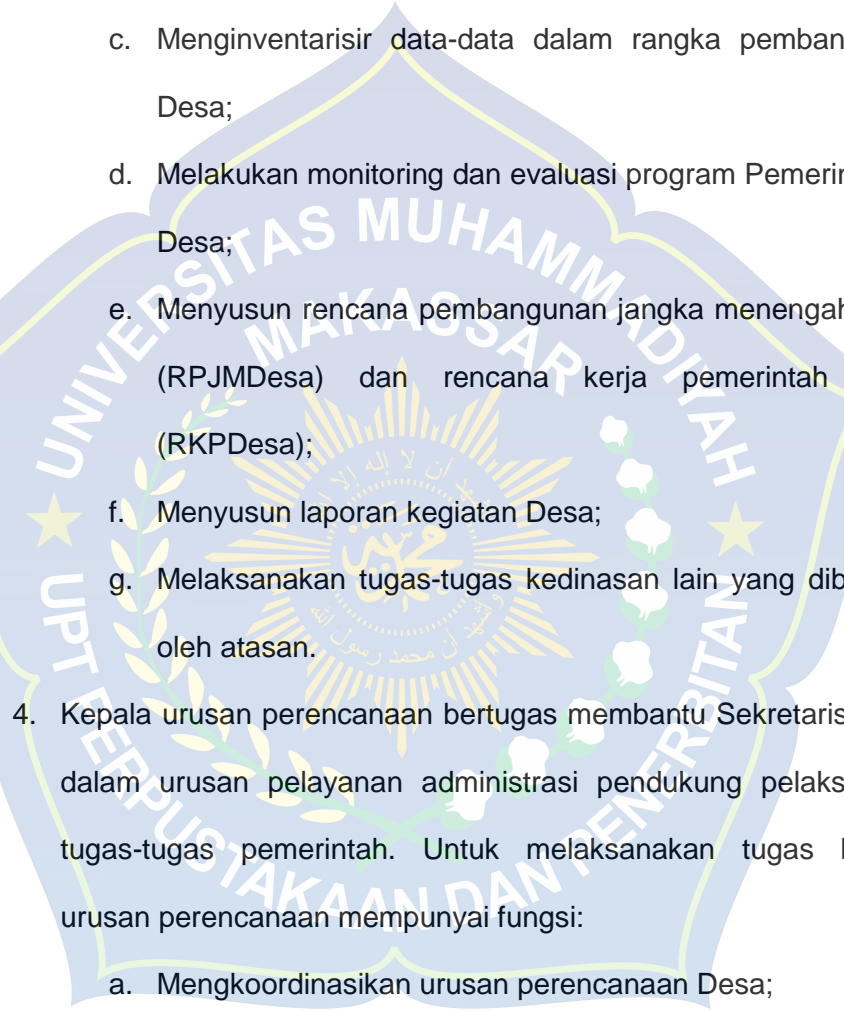
- a. memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa;
- b. mengangkat dan memberhentikan Perangkat Desa;
- c. memegang kekuasaan pengelolaan Keuangan dan Aset Desa;
- d. menetapkan Peraturan Desa;
- e. menetapkan APB Desa;
- f. membina kehidupan masyarakat Desa;
- g. membina ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa;
- h. membina dan meningkatkan perekonomian desa serta mengintegrasikannya agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar besarnya kemakmuran masyarakat desa
- j. mengembangkan sumber pendapatan desa;
- k. mengusulkan dan menerima pelimpahan sebagian kekayaan negara guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa;
- l. mengembangkan kehidupan sosial masyarakat desa;
- m. mengembangkan dan membina kebudayaan masyarakat desa;
- n. memanfaatkan teknologi tepat guna;
- o. mengoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif;
- p. mengadakan kerjasama dengan pihak lain sesuai peraturan perundang-undangan;

q. mewakili Desa di dalam dan di luar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

2) Sekretaris Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam bidang administrasi pemerintahan. Untuk melaksanakan tugas Sekretaris Desa mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi.
- b. Melaksanakan urusan umum seperti penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.
- c. Melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD, dan lembaga pemerintahan desa lainnya.
- d. Melaksanakan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan.

- e. Melaksanakan buku administrasi desa sesuai dengan bidang tugas Sekretaris Desa atau sesuai dengan Keputusan Kepala Desa.
 - f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Desa dan Pemerintah yang lebih tinggi.
2. Kepala urusan umum bertugas membantu Sekretaris Desa dalam urusan pelayanan administrasi pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Untuk melaksanakan tugas kepala urusan umum mempunyai fungsi:
- a. Melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah dinas;
 - b. Melaksanakan administrasi surat menyurat;
 - c. Melaksanakan arsiparis dan ekspedisi pemerintahan desa;
 - d. Melaksanakan penataan administrasi Perangkat Desa;
 - e. Penyediaan prasarana Perangkat Desa dan Kantor;
 - f. Penyiapan rapat-rapat;
 - g. Pengadministrasian aset desa;
 - h. Pengadministrasian inventarisasi desa;
 - i. Pengadministrasian perjalanan dinas;
 - j. Melaksanakan pelayanan umum
3. Kepala urusan Keuangan bertugas membantu Sekretaris Desa dalam urusan pelayanan administrasi pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Untuk melaksanakan tugas kepala urusan Keuangan mempunyai fungsi:
- a. Mengkoordinasikan urusan perencanaan Desa;

- 
- b. Menyusun RAPBDes;
 - c. Menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan Desa;
 - d. Melakukan monitoring dan evaluasi program Pemerintahan Desa;
 - e. Menyusun rencana pembangunan jangka menengah desa (RPJMDesa) dan rencana kerja pemerintah desa (RKPDesa);
 - f. Menyusun laporan kegiatan Desa;
 - g. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.
4. Kepala urusan perencanaan bertugas membantu Sekretaris Desa dalam urusan pelayanan administrasi pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintah. Untuk melaksanakan tugas kepala urusan perencanaan mempunyai fungsi:
- a. Mengkoordinasikan urusan perencanaan Desa;
 - b. Menyusun RAPBDes;
 - c. Menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan Desa;
 - d. Melakukan monitoring dan evaluasi program Pemerintahan Desa;
 - e. Menyusun rencana pembangunan jangka menengah desa (RPJMDesa) dan rencana kerja pemerintah desa (RKPDesa);
 - f. Menyusun laporan kegiatan Desa;

g. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

5. Kepala seksi pemerintahan bertugas membantu Kepala Desa sebagai pelaksana tugas operasional di bidang pemerintahan.

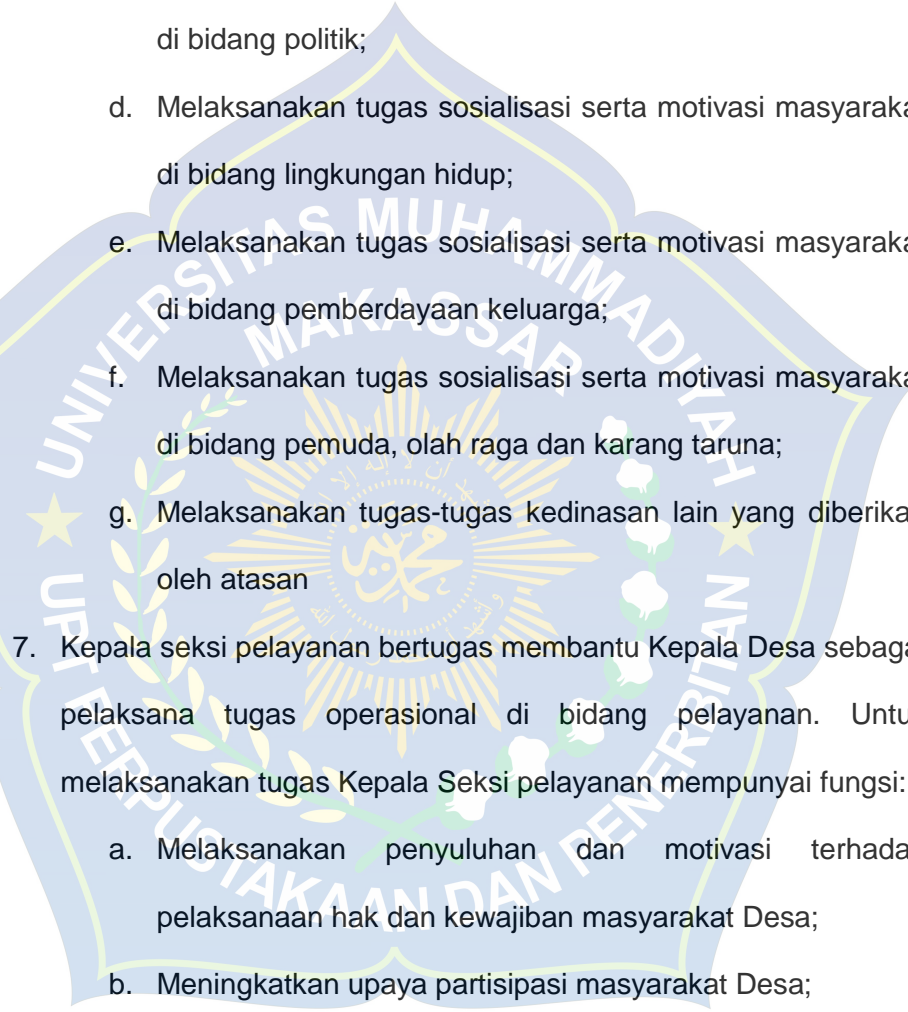
Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi pemerintahan mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan manajemen tata praja Pemerintahan Desa;
- b. Menyusun rancangan regulasi desa;
- c. Melaksanakan pembinaan masalah pertanahan;
- d. Melaksanakan pembinaan ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa;
- e. Melaksanakan upaya perlindungan masyarakat Desa;
- f. Melaksanakan pembinaan masalah kependudukan;
- g. Melaksanakan penataan dan pengelolaan wilayah Desa;
- h. Melaksanakan pendataan dan pengelolaan Profil Desa;
- i. Melakukan tugas – tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

6. Kepala seksi kesejahteraan bertugas membantu Kepala Desa sebagai pelaksana tugas operasional di bidang kesejahteraan.

Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi kesejahteraan mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang sosial budaya;
- b. Melaksanakan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang ekonomi;

- 
- c. Melaksanakan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang politik;
 - d. Melaksanakan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang lingkungan hidup;
 - e. Melaksanakan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang pemberdayaan keluarga;
 - f. Melaksanakan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang pemuda, olah raga dan karang taruna;
 - g. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan
7. Kepala seksi pelayanan bertugas membantu Kepala Desa sebagai pelaksana tugas operasional di bidang pelayanan. Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi pelayanan mempunyai fungsi:
- a. Melaksanakan penyuluhan dan motivasi terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat Desa;
 - b. Meningkatkan upaya partisipasi masyarakat Desa;
 - c. Melaksanakan pelestarian nilai sosial budaya masyarakat Desa;
 - d. Melaksanakan pelestarian nilai sosial budaya, keagamaan dan ketenagakerjaan masyarakat Desa;
 - e. Melaksanakan pekerjaan teknis pelayanan nikah, talak, cerai dan rujuk;
 - f. Melaksanakan pekerjaan teknis urusan kelahiran dan kematian;

- g. Melaksanakan pembangunan sarana dan prasarana perdesaan;
- h. Melaksanakan pembangunan bidang pendidikan;
- i. Melaksanakan pembangunan bidang Kesehatan

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh Kuakitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Desa di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui sebera besar Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Desa di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar, dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 42 responden yaitu pegawai.

Karakteristik responden bertujuan untuk menjelaskan identitas responden berdasarkan sampel penelitian yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, jabatan dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan diuraikan dalam bentuk tabel mengenai data responden sebagai berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada kepribadian seseorang, dalam suatu bidang pekerjaan jenis kelamin sering kali menjadi standar kerja. Berdasarkan jenis kelamin yang berhasil diperoleh seperti tampak pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	23	55%
Perempuan	19	45%
Jumlah	42	100%

Sumber : hasil olah data primer 2022

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 42 responden, sebagian besar berjenis perempuan yang sebanyak 19 orang atau 45% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 23 orang atau 55%. responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibanding dengan reponden yang berjenis kelamin laki-laki pada Kantor Desa di Kecamatan Bontoharu.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam melakukan sesuatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun no fisik. Pada umumnya pegawai yang berumur sudah tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya pegawai yang memiliki umur yang masih mudah mempunyai kemampuan fisik yang kuat. Usia kerja dapat menunjukkan bahwa umur seseorang menentukan perilaku seseorang individu, kemampuan untuk bekerja, dan kemampuan untuk merespon individu atau pihak lain. Berikut penyajian data berdasarkan usia yang telah dikumpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
18-21	2	5%
22-25	6	14%
26-29	7	16%
30-33	6	14%
34-37	2	5%
38-41	6	14%
42-45	5	12%
46-49	4	10%
50-53	4	10%
Jumlah	42	100%

Sumber: hasil olah data primer 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa untuk umur responden yang memiliki jumlah yang paling banyak adalah 26-29 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau 16% hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor desa di kecamatan bontuharu kabupaten kepulauan selayar sebagian besar mempunyai pegawai yang masih muda lagi untuk urutan kedua diikuti dengan usia responden 22-41 tahun sebanyak 18 orang atau 42% untuk urutan ketiga adalah umur 42-45 tahun sebanyak 5 orang atau 12% diusia seperti ini pegawai yang sudah terbilang tidak mudah lagi akan tetapi memiliki pengalaman dan etos kerja yang kuat dan tidak muda mengalami tekanan mental dan pekerjaan dan loyal terhadap pekerjaan. Dan selanjutnya 50-53 tahun sebanyak 4 orang atau 10% jumlah yang sedikit. Jumlah yang sedikit ini dikarnakan pada usia tersebut pegawai akan mempersiapkan dirinya untuk pensiun.

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi kualitas kerja pada seorang pegawai karna tingkat pemahaman berbeda dan kualitas kerja yang dihasilkan akan berbeda pula. Adapun penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir yang telah dikumpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA	33	78%
S1	9	22%
Jumlah	42	100%

sumber: hasil olah data primer 2022

Bedasarkan tabel 4.3. menunjukkan bahwa data responden yang terbanyak adalah responden yang berpendidikan SMA sebanyak 33 orang atau 78% dan untuk S1 yaitu 9 orang atau 22% ini menunjukkan bahwa Pegawai Pada Kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar sebagian memiliki pendidikan yang masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka semakin tinggi kemampuannya dan tinggi kemungkinan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dalam kaitannya masa kerja dengan kinerja dalam suatu organisasi dapat dijadikan sebagai gambaran pengalaman dan pemahaman seorang pegawai. Masa kerja merupakan tingkat penguasaan seorang pegawai dalam pelaksanaan teknik-teknik dalam pekerjaan. Ada yang menentukan pengalaman sebagai tindakan pegawai, dan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan

serta penguasaan terhadap kinerja. Penyajian data responden berdasarkan masa kerja yang telah dikumpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi (orang)	Persentase %
<5	20	47%
6-10	10	24%
11-20	5	12%
21-30	3	8%
>31	4	9%
Jumlah	42	100%

Sumber: hasil olah data primer 2022

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa masa kerja pegawai pada kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar. Banyak bekerja adalah <5 tahun dengan jumlah 20 orang atau 47% responden yang lama bekerja, <5 atau kurang dari 5 tahun sebanyak 5 orang atau 12%, hal ini menunjukkan adanya loyalitas yang tumbuh dari setiap karyawan. Kemudian diikuti dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 10 orang atau 24%, serta >31 atau lebih dari 31 tahun sebanyak 4 orang atau 7%.

C. Analisis Deskriptif Dan Pengujian Data

Deskriptif merupakan data yang disajikan dari hasil penelitian ini yaitu untuk gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu masing-masing satu variabel (X) dan satu variabel (Y), yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja Organisasi (Y), untuk mengetahui hasil penelitian berdasarkan

variabel maka penulis akan menggambarkan data-data penelitian untuk tiap indikator dari variabel kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi.

1. Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X)

kualitas sumber daya manusia adalah perpaduan antara dua fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik(kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya).

.Adapun indikator penelitian ini pada variabel kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Produktivitas, untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja.

b. Sikap dan Perilaku

1. Sikap

Sikap yang perlu dipupuk dan dikembangkan dalam merencanakan masa depan yang diinginkan.

- a. Mengenali berbagai hal yang berpengaruh terhadap organisasi yang sekarang dominan dampaknya terhadap organisasi dan memperhitungkan sifat dampak tersebut dimasa depan.
- b. Mampu mengidentifikasi perkembangan-perkembangan yang sedang terjadi dan menganalisis apakah perkembangan itu bersifat sementara.
- c. Mampu melihat kecenderungan– kecenderungan yang timbul dan mengaitkan itu dengan sasaran–sasaran yang diinginkan.
- d. Tidak sekedar memberikan reaksi terhadap situasi problematik yang timbul, akan tetapi memperhitungkan sebelumnya.

e. Mampu berpikir dan bertindak proaktif.

2.Perilaku

Perilaku yang dasarnya berorientasi pada tujuan (goaloriented).

Dengan kata lain, perilaku kita pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

c. Komunikasi, sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin baik komunikasi dari sisi komunikasi antara pribadi dan komunikasi organisasi. komunikasi dapat terjadi karena adanya komponen-komponen, yaitu komunikator yang mengirimkan pesan yang diekspresikan (enconded) melalui berbagai lambang dalam bentuk bahasa. Selanjutnya pesan disampaikan melalui perantara yaitu media komunikasi.

Tabel 4.5
Jawaban Responden Indikator Variabel X

No.	Item	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Mean
1.	Saya menguasai di bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	38	14	0	0	0	1
2.	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan keahlian	28	24	0	0	0	1
3.	Bersikap lemah lembut dalam melayani masyarakat	28	21	2	1	0	1
4.	Berperilaku sopan santun dalam pelayanan	28	22	2	0	0	1

5.	Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja	17	29	6	0	0	1
6.	Saya mendengarkan dan menanggapi setiap pendapat dari rekan kerja maupun dalam melayani masyarakat	30	22	0	0	0	1

Sumber: hasil olah data primer 2022.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas terkait dengan indikator kualitas sumber daya manusia, jawaban dari responden sangat bervariasi, hal item pertama sangat setuju menyentuh angka 38.

2. Analisis Deskriptif Variabel kinerja organisasi (Y)

Kinerja organisasi adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berikut indikator pada kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

1. Keluaran (Output)

Keluaran (output) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik atau pun non fisik. Suatu kegiatan yang berupa fisik maupun non fisik yang diharapkan dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Kelompok keluaran (output) meliputi dua hal. Pertama, kualitas pelayanan yang diberikan, indikator ini mengukur kuantitas fisik pelayanan. Kedua, kuantitas pelayanan yang diberikan yang memenuhi persyaratan kualitas tertentu. Indikator ini mengukur kuantitas fisik pelayanan yang memenuhi uji kualitas.

2. Hasil

Hasil adalah mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan. Segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Maka segala sesuatu kegiatan yang dilakukan atau dilaksanakan pada jangka menengah harus dapat memberikan efek langsung dari kegiatan tersebut. Kelompok hasil, mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan, kelompok ini mencakup ukuran persepsi publik tentang hasil. Ukuran keluaran disebut sangat bermanfaat jika disajikan secara komparatif dengan hasil tahun sebelumnya, target, tujuan, atau sasaran, norma, atau standar yang diterima secara umum. Efek sekunder dari pelayanan atas penerimaan atau pengguna bisa teridentifikasi dan layak dilaporkan. Ukuran itu mencakup akibat tidak langsung 38 yang signifikan, dimaksud atau tidak dimaksud, positif atau negatif, yang terjadi akibat pemberian pelayanan yang diberikan.

3. Kaitan Usaha dengan Pencapaian

Kaitan usaha dengan pencapaian adalah ukuran efisiensi yang mengkaitkan usaha dengan keluaran pelayanan. Berdasarkan pengertian diatas, maka Mengukur sumber daya yang digunakan atau biaya per unit keluaran, dan memberi informasi tentang keluaran di tingkat tertentu dari penggunaan sumber daya, menunjukkan efisiensi relatif suatu unit jika dibandingkan dengan hasil sebelumnya, tujuan yang ditetapkan secara internal, norma atau standar yang bisa diterima atau hasil yang bisa dihasilkan setara. Indikator yang mengaitkan

usaha dengan pencapaian, meliputi dua hal. Pertama, ukuran efisiensi yang mengaitkan usaha dengan keluaran pelayanan, indikator ini mengukur sumber daya yang digunakan atau biaya per unit keluaran, dan memberi informasi tentang keluaran ditingkat tertentu dari penggunaan sumber daya di lingkungan organisasi. Kedua, ukuran biaya hasil yang menghubungkan usaha dan hasil pelayanan, ukuran ini melaporkan biaya per unit hasil, dan mengaitkan biaya dengan hasil sehingga manajemen publik dan masyarakat bisa mengukur nilai pelayanan yang telah diberikan.

4. Informasi Penjelas

Informasi penjelas adalah suatu informasi yang harus disertakan dalam pelaporan kinerja yang mencakup informasi kuantitatif dan naratif. Membantu pengguna untuk memahami ukuran kinerja yang dilaporkan, menilai kinerja suatu organisasi, dan mengevaluasi signifikansi faktor yang akan mempengaruhi kinerja yang dilaporkan. Ada dua jenis informasi penjelas yaitu pertama, faktor substansial yang ada diluar kontrol seperti karakteristik 39 lingkungan dan demografi. Kedua, faktor yang dapat dikontrol seperti pengadaan staff.

Tabel 4.6
Jawaban Responden Variabel Y

No.	Item	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Mean
1.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	38	14	1	0	0	1
2.	Dalam bekerja selalu ada target yang ingin dicapai	35	16	1	0	0	1

3.	Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	36	16	0	0	0	1
4.	Saya tidak mengalami masalah dalam menjalankan tugas yang bebakan	30	12	0	0	0	1
5.	Saya mampu melakukan usaha secara efektif dan efisien	27	25	0	0	0	1
6.	Saya mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan	28	23	1	0	0	1
7.	Saya mampu menyajikan data yang dibutuhkan	31	20	1	0	0	1
8.	Saya mampu bertanggung jawab dalam pengadaan dan pengelolaan organisasi	31	20	1	0	0	1

Sumber: hasil olah data primer 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas terkait dengan indikator kinerja organisasi, jawaban dari responden sangat bervariasi, hal item pertama sangat setuju menyentuh angka 38.

3. Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik dalam penelitian ini merujuk pada nilai-nilai (mean) dan simpangan buhun (*standar deviasion*), nilai minimum dan nilai maksimum, dan variabel dalam penelitian ini yaitu: kualitas sumber daya manusia dan (X) dan kinerja organisasi (Y). Adapun analisis statistik deskriptif masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Analisis Statistik Deskriptif Masing-Masing Variabe

Statistics			
		SDM	KINERJA
N	Valid	42	42
	Missing	0	0
Std. Error of Mean		,36145	,48175
Std. Deviation		2,34248	3,12208
Variance		5,487	9,747
Range		8,00	9,00
Minimum		22,00	31,00
Maximum		30,00	40,00

sumber : hasil olah data SPSS 26.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 di dapatkan hasil bahwa nilai mean untuk variabel Kualitas sumber daya manusia (X) sebesar 0,361 sedangkan nilai mean untuk variabel kinerja organisasi (Y) sebesar 0,481

D. Uji Instrumen Penelitian

Suatu penelitian yang absah apabila semua regulasih dalam penelitian ini memenuhi standar uji validitas dan reabilitas. Harus penelitian pula, memiliki standar objektif, sistematis, dan substantif serta yang memiliki data yang valid, agar diperoleh hasil yang valid maka perlu diujivaliditas dan reabilitas sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat ukur digunakan dapat mengukur dan mengungkapkan konsep dari kejadian yang akan diukur. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka pernyataan suatu indikator tersebut dikatakan valid. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang mana nilai $df = N-2$ dan

pada penelitian ini $N=42$ dan jika mengikuti rumus $df = 42-2=40$ jadi nilai r tabel pada penelitian ini untuk $df = 40 = 0,312$ jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Bukti pernyataan nomor	Validitas		Keterangan
			Rhitung	rtabel	
1	Kualitas SDM	X1	0,563	0,312	Valid
		X2	0,792	0,312	Valid
		X3	0,819	0,312	Valid
		X4	0,622	0,312	Valid
		X5	0,568	0,312	Valid
		X6	0,686	0,312	Valid
2	Kinerja organisasi	Y1	0,782	0,312	Valid
		Y2	0,738	0,312	Valid
		Y3	0,663	0,312	Valid
		Y4	0,788	0,312	Valid
		Y5	0,779	0,312	Valid
		Y6	0,750	0,312	Valid
		Y7	0,668	0,312	Valid
		Y8	0,757	0,312	Valid

Sumber : hasil olah data 2022 SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.8 terkait hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi pada kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar diperoleh keseluruhan hasil nilai r hitung $0,563 >$ dari r tabel yaitu sebesar $0,312\%$ berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran apakah tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, pengukuran reabilitas dalam penelitian ini dilakukan hanya satu kali pengukuran saja dan selanjutnya dibandingkan dengan uji reabilitas dengan uji statistik *crobach alpha*. Suatu variabel dikatakan reabilitas jika nilai *crobach alpha* $< 0,60$. Hasil pengujian reabilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel 4.9 berikut ini penyajian data hasil uji reabilitas.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reabilitas

No	Variabel	Jumlah item	Cronbach's alpha	Nilai standar	Keterangan
1.	Kualitas SDM	6	0,763	0,60	Reabilitas
2.	Kinerja organisasi	8	0,882	0,60	Reabilitas

Sumber : hasil oladadari SPSS Versi 26

Berdasarkan data diatas diperoleh hasil bahwa keseluruhan dari item pernyataan yang tertuang dalam kuesioner memenuhi standar konsisten dan handal atau reliabel karna seluruh pernyataan memiliki nilai range 0,763 dan 0,882 $> 0,60$.

E. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah analisis ketergantungan dari satu variabel atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat, dengan tujuan untuk menduga atau memprediksi nilai rata-rata populasi berdasarkan nilai-nilai variabel bebasnya. Analisis regresi sederhana digunakan untuk

mencari pengaruh antara variabel dependen (Y) dan independen (X) analisis dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 for windows. Adapun hasil analisis perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,980	4,713		3,391	,002
	kualitas sdm	,754	,174	,566	4,339	,000

a. Dependent Variable: kinerja organisasi

Sumber : hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji analisis regresi diatas, maka diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 15,980 + 0,754 X$$

Pada hasil persamaan regresi diatas maka diperoleh hasil analisis variabel dependen ke independen sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil konstanta yaitu: 15,980 menunjukkan bahwa tanpa adanya kualitas SDM (X) akan mempengaruhi kinerja organisasi pada Kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar
- b. Uji persamaan regresi diatas menunjukkan hasil untuk nilai koefisien regresi sebesar 0,754 ini berarti bahwa semakin naik kualitas SDM (X) maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada kantor desa di kecamatan bontoharu

kabupaten kepulauan selayar. Karna apabila nilai signifikan $<0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh.

F. Uji hipotesis (t)

Uji hipotesis (t) adalah metode hasil kesimpulan yang didasarkan pada analisis data, baik dari percobaan terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Uji (t) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y). Agar hasil regresi tersebut dapat dijawab hubungannya, maka hasil regresi tersebut akan diuji menggunakan uji (t) dengan derajat kepercayaan 0,05 (5%). Suatu variabel dikatakan berpengaruh ketika apabila nilai signifikan yang diperoleh lebih dari $<0,05$ adapun hasil dari uji (t) dari persamaan regresi sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji (t) diatas, pada tabel 4.10 maka diperoleh nilai signifikan untuk variabel kualitas sumber daya manusia (X) sebesar 0,02. Dimana nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditentukan oleh peneliti yaitu : 0,05. Sedangkan t hitung diperoleh yaitu: 4,339 > dari nilai t tabel 0,312. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia dalam uji t berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini "diterima".

G. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat menganalisa pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi pada kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan

selayar, dari hasil penelitian diperoleh kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar.

Hasil perhitungan melalui hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi pada kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar. Secara uji parsial (t) menunjukkan adanya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi pada kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, maka diperoleh koefisien regresi variabel yang berarti kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Signifikan Dan Positif terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Desa Di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh, Hartono ahmad (2019) dengan judul Pengaruh sumber daya terhadap etos kerja dengan pengalaman kerja sebagai variabel moderating (Studi Pada kerja sebagai Syariah Mandiri Palopo) Kariawan Bank. Berdasarkan penelitian menunjukkan Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh sumber daya manusia terhadap etos kerja berpengaruh positif. Dan hasil pengujian hipotesis juga berpengaruh positif secara bersamaan terhadap kinerja organisasi.

BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian analisis data dan pembahasan yang sudah dipaparkan sebelumnya mengenai Kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi pada kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa “Kualitas sumber daya manusia Berpengaruh Positif dan Signfikan Terhadap Kinerja organisasi pada kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar” hal ini kualitas sumber daya manusia yang baik akan dapat mencapai kinerja organisasi yang baik pula.

Berdasarkan uji persamaan regresi didapatkan signifikan untuk variabel kualitas sumber daya manusia (X). sedangkan nilai t hitung diperoleh lebih besar dari nilai t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia dalam uji t berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar.

2. Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka penulis menyampaikan beberapa buah pikiran berupa saran, kepada :

1. Pada Kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia demi terwujudnya kinerja yang baik.
2. Untuk semua pegawai kantor desa dikecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan loyalitas kerja dengan mengembangka kepribadian yang dimiliki.
3. Pada kantor desa di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar untuk lebih aktif serta lebih giat melakukan hal-hal seperti peningkatan Sumber Daya Manusia dengan cara terus menggali dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dengan cara mengikutsertakan pada setiap pelathan-pelatihan yang relevan dengan tiugas pokok dan fungsinya serta bagaimana memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik serta melakukan penilaian terhadap apa yang telah dilakukan oleh pegawai dalam rangka pengembangan atau peningkatan kinerja organisasi.
4. Untuk semua pegawai kantor desa dikecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar diharapkan mampu menguasai teknologi dan hubungan emosinal setiap pegawai terjalin satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aisyah, Merisa Fajar, Wiji Utami, Sunardi, Sudarsih. 2015. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM, kabupaten Jember*. e--Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 2017, Volume IV (1).
- Amhas, 2018. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas pelayanan dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan pelanggan pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Makassar 01 Selatan*. Jurnal Mirai Management, vol. 2, No.1.
- Baban Sobandi dkk. 2006. *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung.
- Daud, Muhammad. 2015. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Organisasi Badan perencanaan pembangunan Daerah*. Jurnal Serambi Ilmu, Edisi September 2015 Vol.22, No.1.
- Engga Mardiana Safa'ah, 2019. *Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja kariawan*.
- Fadillah, R. (2013). *Strategi Pemerintah daerah dalam meningkatkan semangat wirausaha di kelurahan tettikenrarae kecamatan mariorowawo kabupaten soppeng*. Skripsi Unismuh Makassar.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hamdi, Muhlis. (2002). *Bunga Rampai Pemerintahan*. Jakarta: Yusrif Watampone.
- Hartono Ahmad, 2019. *Pengaruh sumber daya terhadap etos kerja dengan pengalam kerja sebagai variabel moderating (Studi Pada Kariawan Bank Syariah Mandiri Palopo)*.
- Hasibuan, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, MP. (2014), *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Husein Umar, 2003, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Mangkunegara, A.P.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moeheriono. 2012. "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurul khotima, (2018). *pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi*.
- Nurwahni, 2020. *Pengaruh kualitas sumber daya manusia profesional kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja kariawan pada PT. SINAR RODA UTAMA CABANG MAKASSAR*.
- Poltak, Sinambela Lijan 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara. Jakarta
- Rizky sukma wijaya, 2019. *Pengaruh kompetensi terhadap sumber daya manusai terhada produktifitas kariawan*.
- Sekaran, U dan Bougi, R. (2013). *Research Methods for Business: A skill building approach*, Edisi keenam, United Kingdom: John Wiley and Sons.
- Simamora, Fauziah Nur. 2018. *Pengaruh Komunikasi dan kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor camat Sibolga Sambas Kota Sibolga*. Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora, Vol.3, No.2
- Soemantri, Bambang.T. (2011). *Pedoman Penyelenggaraan Pemerintah Desa*. Bandung: Fokus Media.
- Subekhi, Ahmad, Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Penerbit Prestasi Pusatkarya.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Surjadi. (2009). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*, PT. Refika Adi Tama, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Kencana Prenda Media Grup

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Desa

Wirawan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.





LAMPIRAN 1

KUESONER PENELITIAN

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA KANTOR DESA DI KECAMATAN BONTOHARU KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Bapak/ibu yang saya hormati, kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data dari responden dalam rangka melengkapi karya tulis (Skripsi) sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian Program Studi Manajemen Starata Satu (S1) Di Universitas Muhammadiyah Makassar Dengan Judul Penelitian: Pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Desa di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. Saya sangat berharap bapak/ibu mengisi kuesioner ini dengan objektif. Dukungan bapak/ibu merupakan kontribusi yang sangat mulia bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan kepada saya pribadi. Terima kasih atas kerja sama dan kesediannya dalam mengisi kuesioner ini, semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan bapak/ibu.

IDENTITAS RESPONDEN

3. Nama :
4. Jenis kelamin : Laki-Laki Perempuan
5. Umur :
6. Pendidikan terakhir :
7. Jabatan :
8. Lama bekerja :

PETUNJUK UMUM

1. Kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur: Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Desa di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Bapak/ibu mendapatkan kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon untuk mengisi seluruh instrumen ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya.
3. Jawaban bapak/ibu dijamin kerahasiaannya dan tidak memiliki dampak negatif dalam bentuk apapun.
4. Instrumen ini terdiri dari seperangkat pernyataan untuk mengukur analisis kesesuaian kepribadian terhadap loyalitas kerja.
5. Pilih salah satu dari alternatif yang disediakan dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom seribu.
6. Ada lima alternatif jawaban yang dapat bapak/ibu pilih, yaitu:
 - Sangat setuju (SS) (5)
 - Setuju (S) (4)
 - Kurang setuju (KS) (3)
 - Tidak setuju (TS) (2)
 - Sangat tidak setuju (STS) (1)

A. Kualitas Sumber Daya Manusia (X)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Produktivitas						
X1.1	Saya menguasai di bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
X1.2	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan keahlian					
Sikap dan Perilaku						
X1.3	Bersikap lemah lembut dalam melayani masyarakat					
X1.4	Berperilaku sopan santun dalam pelayanan					
Komunikasi						
X1.5	Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja					
X1.6	Saya mendengarkan dan menanggapi setiap pendapat dari rekan kerja maupun dalam melayani masyarakat					

B. Kinerja Organisasi (Y)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
KELUARAN						
Y1.1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan					
Y1.2	Dalam bekerja selalu ada target yang ingin dicapai					
HASIL						
Y1.3	Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
Y1.4	Saya tidak mengalami masalah dalam menjalankan tugas yang bebankan					
KAITAN USAHA DENGAN PENCAPAIAN						

Y1.5	Saya mampu melakukan usaha secara efektif dan efisien					
Y1.6	Saya mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan					
INFORMASI PENJELAS						
Y1.7	Saya mampu menyajikan data yang dibutuhkan					
Y1.8	Saya mampu bertanggung jawab dalam pengadaan dan pengelolaan organisasi					



LAMPIRAN 2

Tabulasi Data

VARIABEL X						
X1	X2	X3	X4	X5	X6	jumlah
4	4	4	5	4	4	25
5	5	5	4	4	5	28
5	4	4	4	5	5	27
5	5	5	4	5	4	28
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	5	29
5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	5	27
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	5	4	5	29
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	5	26
4	5	5	5	5	5	29
4	4	5	5	5	4	27
4	4	4	5	5	5	27
5	4	4	4	3	4	24
5	5	5	5	4	5	29
4	5	5	5	5	5	29
5	5	4	5	5	4	28
4	4	5	3	5	5	26
5	5	5	5	4	5	29
5	5	4	3	5	5	27
5	4	5	5	5	4	28
4	4	3	5	4	4	24
5	4	4	4	3	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	3	4	22
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	3	4	23

4	4	2	4	4	4	22
4	4	4	4	3	4	23
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	5	29

VARIABEL Y								
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	jumlah
5	5	5	4	4	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	4	4	5	36
3	3	4	5	5	5	3	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	4	5	4	34
5	5	4	4	4	4	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	4	4	4	5	35
5	5	4	5	4	4	4	4	35
5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	4	5	4	4	4	4	5	35
5	5	5	5	4	5	4	4	37
5	5	5	5	4	5	4	4	37
5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	4	5	4	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	4	5	5	37
5	5	4	5	5	4	5	4	37
4	4	4	4	4	4	5	4	33

4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	4	3	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40



LAMPIRAN 3

Hasil Olah Data SPSS

1. Analisis deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x01	42	4	5	4,69	,468
x02	42	4	5	4,50	,506
x03	42	2	5	4,45	,705
x04	42	3	5	4,52	,594
x05	42	3	5	4,24	,656
x06	42	4	5	4,62	,492
x07	42	22	30	27,02	2,342
Valid N (listwise)	42				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y01	42	3	5	4,64	,533
y02	42	3	5	4,64	,533
y03	42	4	5	4,62	,492
y04	42	4	5	4,55	,504
y05	42	4	5	4,45	,504
y06	42	3	5	4,43	,547
y07	42	3	5	4,52	,552
y08	42	3	5	4,50	,552
y09	42	31	40	36,36	3,122
Valid N (listwise)	42				

2. Uji validitas

Correlations

		x01	x02	x03	x04	x05	x06	jumlah
x01	Pearson Correlation	1	,464**	,435**	,159	,087	,323*	,563**
	Sig. (2-tailed)		,002	,004	,315	,583	,037	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
x02	Pearson Correlation	,464**	1	,649**	,487**	,221	,490**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,001	,160	,001	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
x03	Pearson Correlation	,435**	,649**	1	,468**	,342*	,509**	,849**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,002	,027	,001	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
x04	Pearson Correlation	,159	,487**	,468**	1	,173	,199	,622**
	Sig. (2-tailed)	,315	,001	,002		,273	,207	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
x05	Pearson Correlation	,087	,221	,342*	,173	1	,364*	,568**
	Sig. (2-tailed)	,583	,160	,027	,273		,018	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
x06	Pearson Correlation	,323*	,490**	,509**	,199	,364*	1	,686**
	Sig. (2-tailed)	,037	,001	,001	,207	,018		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
jumlah	Pearson Correlation	,563**	,792**	,849**	,622**	,568**	,686**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Correlations

		y01	y02	y03	y04	y05	y06	y07	y08	jumlah
y01	Pearson Correlation	1	,828**	,492**	,474**	,344*	,370*	,486**	,622**	,782**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,002	,026	,016	,001	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y02	Pearson Correlation	,828**	1	,306*	,474**	,344*	,370*	,486**	,539**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000		,049	,002	,026	,016	,001	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y03	Pearson Correlation	,492**	,306*	1	,371*	,417**	,531**	,394**	,449**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,001	,049		,016	,006	,000	,010	,003	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y04	Pearson Correlation	,474**	,474**	,371*	1	,826**	,809**	,347*	,395**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,016		,000	,000	,024	,010	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y05	Pearson Correlation	,344*	,344*	,417**	,826**	1	,783**	,443**	,482**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,026	,026	,006	,000		,000	,003	,001	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y06	Pearson Correlation	,370*	,370*	,531**	,809**	,783**	1	,208	,403**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,016	,016	,000	,000	,000		,187	,008	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y07	Pearson Correlation	,486**	,486**	,394**	,347*	,443**	,208	1	,561**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,010	,024	,003	,187		,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y08	Pearson Correlation	,622**	,539**	,449**	,395**	,482**	,403**	,561**	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,010	,001	,008	,000		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
jumlah	Pearson Correlation	,782**	,738**	,663**	,788**	,779**	,750**	,668**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

3. Hasil Uji Reabilitas

a. Variabel kualitas SDM (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,763	6

b. Variabel kinerja organisasi (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,882	8

4. Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,980	4,713		3,391	,002
	kualitas sdm	,754	,174	,566	4,339	,000

a. Dependent Variable: kinerja organisasi

5. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,980	4,713		3,391	,002
	kualitas sdm	,754	,174	,566	4,339	,000

a. Dependent Variable: kinerja organisasi

LAMPIRAN 4

Dokumentasi Penelitian



BIOGRAFI PENULIS



Aldi Siswanto panggilan Aldi, lahir di Dopa 23 November 2001. Merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan suami istri Bapak Bakri dan Ibu Marasinta. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Gowa Kec. Somba Opu Jl. Masjid Raya Lorong 1. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD MIS Nurul Hijrah Subur lulus tahun 2012, SMPN 18 Selayar lulus tahun 2015, SMA Negeri 7 Selayar lulus tahun 2018, dan mulai tahun 2018 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.