

**PERANAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP PENINGKATAN
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR
UPTD-BSMBP DINAS PERKEBUNAN
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**PERANAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP PENINGKATAN
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR
UPTD-BSMBP DINAS PERKEBUNAN
PROVINSI SULAWESISELATAN**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Di susun dan diajukan oleh :

NILAM

105720542415

Kepada :

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“JANGAN TUNDA SAMPAI BESOK APA YANG BISA ENKAU KERJAKAN HARI”

Kupersembahkan karya sederhana ini sebagai hadiah terindah kepada ayahandaku (MUH. NATSIR) ibundaku(MUNIRA.) - sebagai jawaban atas kepercayaan yang telah diamanahkan kepadaku





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Peranan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Kantor UPTD-BSMBP Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : Nilam
No Stambuk/NIM : 105720542415
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Setelah diteliti dan diperiksa ulang, Skripsi ini telah memenuhi syarat untuk dipertanggungjawabkan di depan tim penguji skripsi strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Pada Hari Jumat Tanggal 30 Agustus 2019.

Makassar, 30 Agustus 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,


Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NIDN/ 0008056301

Pembimbing II,


Nasrullah, SE., MM
NIDN: 0914049104

Diketahui :

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Israh Rasulong, SE., MM
NBM: 903076

Ketua,

Prodi Studi Manajemen


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Nilam Nim : 105720542415, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H/ 30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Dzulhijjah 1440 H
30 Agustus 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

4. Penguji : 1. Dr. Mahmud Nuhung, M.A

2. Muh. Nur Rasyid, SE., MM

3. Dr. Muchram BL, SE., MS

4. Dr. Andi Rustam, SE., MM, Ak., CA

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nilam

Stambuk : 105720542415

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Peranan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan
Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Kantor UPTD-BSMBP
Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Makassar, 30 Agustus 2019

METERAI
TEMPEL

13BB7ADF094492695

6000
ENAM RIBU RUPIAH

Nilam
Nilam

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 003078

Ketua,
Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid
Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tidak henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam 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 **“Peranan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Kantor UPTD-BSMBP Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan”**.

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 terimah kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak **MUH. NATSIR** dan Ibu **MUNIRA** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam memenuhi ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan 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 :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Moh. Aris Pasigai SE., MM** selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Nasrullah SE., MM** selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu **Dosen** 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. Terima kasih buat keluarga Besar **Laingngi** yang tak henti-hentinya memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis bias menyelesaikan pendidikannya.
9. Terima kasih buat **Herman B** terima kasih sudah memberikan dukungan, motivasi, serta menemani dalam suka maupun duka.
10. Terima kasih untuk kakak **Ariska, Siti Nurutami, dan Ahryana** yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini ,Terima kasih untuk Rekan-rekan saya di kelas **Manajemen 6.15** , **Akbar** selaku keti, **Linda, Ekki, Vira, Zahra, Dian, Nisma, Ifa, Ana, Eka, Rahma, Uni, Husni , Ratna, Muli, Mira,**

Hadrah, Desi, Rina, Aulia, Ajja, Musliha, Lisda, Nisa, Eli, Dija, Idar, Ros, Wati, Dhyo, Jaya, Hungan, Ingke, Arya, Aswar, Verdy, Ilham, Fikar, Arman, Rizal, Ieman, Ryan, Dan Muallim, selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongannya selama ini.

11. Terima kasih teruntuk semua karabat 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.

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

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alakum Wr, Wb

Makassar,

2019

penulis

ABSTRAK

NILAM, TAHUN 2019, Peranan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Kantor UPTD-BSMBP Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing I Moh. Aris pasigai dan. Pembimbing II Nasrullah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peranan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Kantor UPTD-BSMBP Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 30 responden ASN UPTD-BSMBP Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan uji statistik t, nilai t hitung 6,530 > t table 1,699 dan nilai signifikan < 0,05. Sehingga disimpulkan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kompetensi ASN.

Kata Kunci : **Pengembangan SDM dan Kompetensi ASN**

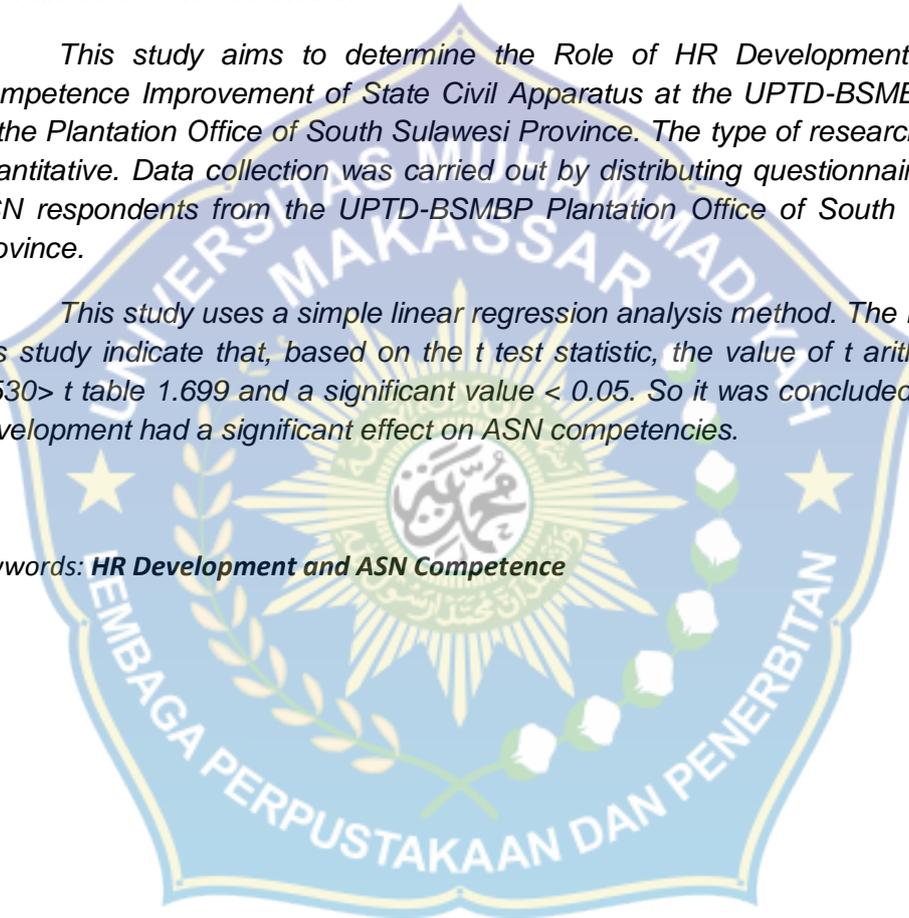
ABSTRACT

NILAM, YEAR 2019, The Role of HR Development Against Competence Improvement of State Civil Apparatus at the Office of the UPTD-BSMBP of the Plantation Office of South Sulawesi Province, Thesis of the Management Study Program of the Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Moh. Aris pasigai and. Nasrullah's Second Counselor

This study aims to determine the Role of HR Development Against Competence Improvement of State Civil Apparatus at the UPTD-BSMBP Office of the Plantation Office of South Sulawesi Province. The type of research used is quantitative. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 30 ASN respondents from the UPTD-BSMBP Plantation Office of South Sulawesi Province.

This study uses a simple linear regression analysis method. The results of this study indicate that, based on the t test statistic, the value of t arithmetic is $6.530 > t$ table 1.699 and a significant value < 0.05 . So it was concluded that HR development had a significant effect on ASN competencies.

Keywords: *HR Development and ASN Competence*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK INDONESIA	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
B. Kompetensi ASN	7
C. Pengembangan SDM	11
D. Tinjauan Empiris.....	15
E. Kerangka Pikir	20
F. Hipotesis	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	22

C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran	23
D. Populasi Dan Sampel	24
E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Jenis dan Sumber Data	25
G. Teknik Analisis Data	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	29
B. Penyajian Data(Hasil Penelitian)	33
C. Hasil Pembahasan	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	45
A. Kesimpulan	45
B. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	penelitian terdahulu	15
Tabel 4.1	karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4.2	karateristik Responden Berdasarkan Usia	34
Tabel 4.3	karateristik Responden Berdasarkan Lama masa Kerja.....	35
Tabel 4.4	karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	35
Tabel 4.5	Tanggapan Responden terhadap variable Pengembangan SDM	36
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap variable Kompetensi ASN	37
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Pengembangan SDM	38
Table 4.8	Hasil Uji Validitas Kompotensi ASN.....	39
Tabel 4.9	Hasil Uji Realibilitas Pengembangan SDM.....	40
Tabel 4.10	Hasil Uji Realibilitas Kompetensi ASN.....	40
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	41
Tabel 4.12	Hasil Koefisien Determinasi	43

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	20
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	31



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Suatu perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dalam setiap perusahaan, pemerintah dituntut mengembangkan potensi sumber daya manusianya dan beradaptasi dengan berbagai macam perubahan. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia (pegawai) merupakan elemen yang strategis dalam organisasi.

Para pegawai diarahkan untuk meningkatkan kompetensinya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggungjawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Untuk mencapai kinerja terbaik. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensi pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pengembangan SDM merupakan salah satu faktor penting. Pengembangan SDM adalah sebuah rangkaian aktivitas perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan dirancang untuk melahirkan perubahan sikap karyawan.

UPTD-BSMBP dinas perkebunan provinsi Sulawesi selatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis dinas di bidang pengawasan benih perkebunan dan fungsi yaitu, penyusunan rencana teknis operasional pengawasan benih perkebunan; pelaksanaan kebijakan teknis operasional pengawasan benih perkebunan; pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengawasan benih perkebunan; pengelolaan urusan ketatausahaan; pembinaan kelompok jabatan fungsional dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Unsur yang paling berperan penting dalam menyukseskan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya. Dalam hal ini untuk mencapai misi UPTD-BSMBP yang berkesinambungan yaitu mengoptimalkan mutu benih, sertifikasi benih dan sumber benih serta

pengawasan peredaran benih perkebunan untuk meminimalkan penggunaan benih.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini untuk mengetahui peranan pengembangan SDM terhadap peningkatan kompetensi aparatur sipil Negara pada UPTD-BSMBP dinas perkebunan provinsi Sulawesi selatan. Variabeel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pengembangan SDM dan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara. Diharapkan dengan melakukan penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai Peranan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada UPTD-BSMBP Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

Apakah Peranan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada UPTD-BSMBP Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Peranan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada UPTD-BSMBP Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah Dapat memperoleh

pengetahuan yang lebih mendalam dan menjadikan bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

b. Bagi instansi

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan adalah sumbangsi pemikiran terhadap penelitian yang dilakukan pada kantor UPTD-BSMBP Dinas Perkebunan provinsi Sulawesi selatan .

c. Bagi Akademisi

Manfaat penelitian ini bagi Universitas Muhammadiyah Makassar adalah dapat menambah referensi dan koleksi kepustakaan khususnya bagi mahasiswa yang membutuhkan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Slamet (2013:26) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuan dari fungsi-fungsi MSDM tersebut adalah perusahaan agar bisa mendapatkan tingkat laba yang tinggi dari pada bunga bank. Sedangkan karyawan agar bisa mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan. Dan masyarakat biasa memperoleh barang dan jasa dengan tingkat harga yang sewajarnya serta selalu tersedia di pasar (Hasibuan, 2015:10).

2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin (Hasibuan, 2015:12):

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktifitas perusahaan tak akan terjadi. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenagannya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

c. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2015:14), manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-maalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job rekrutment, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the righth man in the right place and the right man in the righth job*.

- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

B. Kompetensi ASN

1. Pengertian kompetensi

Istilah “kompetensi” atau kata “kompeten” pasti sudah akrab ditelinga kita, apabila pengertian kita sama dengan kebanyakan orang, kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemauan dan kata dasarnya sendiri yaitu kompeten, tentu saja yang berarti mampu atau terampil. Dalam manajemen sumber daya manusia kompetensi mengacu kepada karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil terhadap suatu pekerjaan.

Menurut Markx Pattasina (2014:45) menjelaskan bahwa kompetensi itu adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Juga menurut nagari, Hilda Berliana (2015:20) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga dalam hal ini yang menjadi indikator untuk mengukur kompetensi pegawai adalah berupa Pengetahuan (Knowledge), Keterampilan (Skill), dan Sikap (Attitude). Di dalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang

maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut, termasuk jika ini dihubungkan dengan nilai finansial, atau dengan kata lainnya prolehan finansial yang bisa diperoleh akan semakin tinggi. Untuk memperoleh nilai kompetensi tersebut maka dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi education (pendidikan) maupun pengalaman yang semua ini sering disebut dengan pembelajaran.

Kompetensi sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan karena kompetensi digunakan sebagai kriteria untuk promosi jabatan dan kemajuan perusahaan (Marsh, 2014). Promosi jabatan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya karena seorang manajer dalam menerapkan sistem promosi jabatan harus secara aktif memilih bakat dan kemampuan bagi perusahaan dan efektif meningkatkan daya saing terhadap perusahaan lain (Lai, 2014).

Berikut ini merupakan pengertian kompetensi yang menjelaskan defenisi-definisi yang di ambil dari beberapa sumber

Priansa (2016:254) menyatakan bahwa kompetensi didasarkan pada apa yang dilakukan karyawan, dan perilaku mereka yang dapat diamati. Jika salah satu kompeten, maka kinerjanya efektif bahkan mungkin luar biasa. Juga menurut Edison et al. (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill) dan sikap (attitude). Adapun menurut Zainal et al. (2015:231) kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif atau kompetensi tebaik yang beragam dan berbeda dengan

pengunjung kerja yang tingkat kompetensinya rata-rata.

2. Tujuan penilaian kompetensi pegawai

Secara umum ada beberapa tujuan umum mengapa seorang karyawan tersebut perlu dilakukan penilaian kompetensi. Adapun tujuan penilaian kompetensi pegawai menurut Fahmi (2016:50) :

- a. Untuk mengetahui beberapa nilai kompetensi pegawai tersebut, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.
- b. Sebagai acuan untuk menetapkan diposisi mana pegawai tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa ia layak diberikan.
- c. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat, atau kita menyebutnya sebagai diagnosis kompetensi.
- d. Nilai kompetensi pegawai dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para stakeholder untuk bergabung, berinfestasi, dan menjadikan mitra bisnis di perusahaan yang bersangkutan.

3. Unsur-unsur kompetensi ASN

Edison et al. (2016:145) mengemukakan bahwa seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini :

- a. Pengetahuan (Knowleg). Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan/atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- b. Keahlian (skill). Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang

ditanganinnya, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability). Memecahkan masalah dan menyelesaikan sesuatu dengan cepat dan efisien.

- c. Sikap (attitude). Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, dan sikap ini merupakan elemen penting bagi usaha, jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/organisasi.

4. Indikator kompetensi pegawai

Menurut Edison et. al, (2016:149) indikator dari kompetensi pegawai yaitu :

- a. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi :
- 1) Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan.
 - 2) Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
- b. Keahlian yang meliputi :
- 1) Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani.
 - 2) Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah
 - 3) Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi
- c. Sikap yang meliputi :
- 1) Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja
 - 2) Memiliki keramahan dan kesopanan dalam melakukan pekerjaan
 - 3) Serius menanggapi setiap keluhan-keluhan

C. Pengembangan SDM

1. Pengertian pengembangan SDM

Gouzali (2013:496), pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability) dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Kegiatan pengembangan bertujuan untuk memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2014:41), sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Tuntutan model integrasi sistem dalam program pengembangan sumber daya manusia bertujuan agar organisasi mampu menjalankan system pengembangan sumber daya manusia secara akuntabel. Selain itu organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja pengembangan sumber daya manusia hingga tingkat yang paling maksimum.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan sendiri berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh.

Pengembangan SDM menurut Leonard Nadler dan Zeace Nadler. (Kaswan, 2015:15) merupakan pengalaman pembelajaran yang terorganisir dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan pegawai. Sedangkan Stewart dan Mc Goldbrick (Kaswan, 2015:16), bahwa pengembangan sumber daya manusia mencakup aktivitas yang dapat member dampak terhadap pembelajaran individu maupun pembelajaran organisasi. Watkins (Swanson dan Holton, 2014:6), menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan bidang kajian dan praktik yang bertanggung jawab terhadap pengembangan kapasitas belajar baik dalam level individu, kelompok dan organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia

Veithzal Rivai (2013:240) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pengembangan :

- a. Cost-effectiveness (efektivitas biaya)
- b. Materi program yang dibutuhkan.
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran.
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Menurut Hasan (dalam Jusmaliani 2013:100), untuk memajukan kualitas sumber daya insani ada tiga dimensi yang harus diperhatikan, yaitu:

- a. Dimensi Kepribadian. Dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.
- b. Dimensi Produktivitas. Dimensi ini menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.
- c. Dimensi Kreativitas, Dimensi ini menyangkut pada kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya.

3. Tujuan pengembangan sumber daya manusia

Menurut Veithzal Rivai (2013:229) tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah :

- a. Untuk meningkatkan kuantitas output
- b. Untuk meningkatkan kualitas output
- c. Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan
- d. Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan
- e. Untuk menurunkan turnover, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja
- f. mencegah timbulnya antipati karyawan.

4. Indikator pengembangan sumber daya manusia

Menurut Veithzal Rivai (2013:240) indikator dari pengembangan sumber daya yaitu :

- a. Prestasi kerja pegawai

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Mankunegara

b. Kedisiplinan pegawai

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

c. Tingkat kerjasama pegawai

Kerjasama adalah sebuah usaha yang dilakukan beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.



D. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu

Tabel 2.1

No	Nama/tahun	Judul	Metode penelitian	Hasil Penelitian
1	Asna (2018)	Peningkatan kompetensi pegawai dalam menunjang prestasi kerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sulawesi tenggara.	Analisis kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kompetensi Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara secara umum dalam kategori baik.
2	Krismiyati (2017)	Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak.	Analisis Kualitatif	Hasil penelitian yang didapat dalam pengembangan sumber daya manusia atau tenaga pendidik di SDN Inpres Angkasa perlu

				<p>adanya tindakan penyempurnaan pada aspek pelaksanaan. Sehingga program pelatihan yang telah direncanakan berjalan sesuai dengan harapan yang diinginkan.</p>
3	Nur Efendi (2015)	<p>Peranan Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi di kantor pemerintahan kota bandar lampung.</p>	<p>Analisis Kualitatif</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor pemerintahan kota Bandar lampung.</p>
4	Widia Eka Wardani ,	<p>pengembangan kompetensi</p>	<p>Analisis Kuantitatif</p>	<p>Pengembangan kompetensi</p>

	<p>Achmad Djumlani , DB Paranoan3 (2015)</p>	<p>aparatur melalui pendidikan dan pelatihan di dinas perhubungan provinsi kalimantan timur</p>		<p>Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kalimantan Timur yang jelaskan melalui sub fokus pelaksanaan pendidikan formal dan diklat pegawai (administrasi, teknis dan kepemimpinan) yang telah dilakukan belum mencapai hasil yang optimal, untuk mampu menghasilkan aparatur yang mempunyai pendidikan Sarjana dan Magister, Kurang optimalnya pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan disebabkan oleh</p>
--	--	---	--	---

				<p>kurangnya alokasi dana yang dianggarkan untuk melakukan diklat bagi aparatur, serta masih adanya bagi aparatur yang kurang berminat untuk mengikuti diklat dan meningkatkan pendidikan formal mereka.</p>
5	Aprilda (2014)	<p>Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kompetensi pegawai (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan</p>	<p>Analisis Kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis, menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai</p>

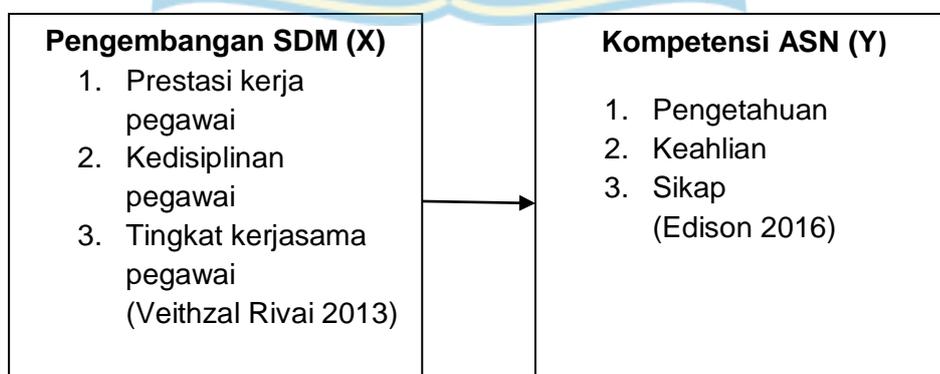
		Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan)	pengelolaan keuangan di BP- PNFI Regional I Medan. Ini berarti BP-PNFI Regional I Medan telah memberikan perhatian yang besar terhadap kompetensi Pegawainya, karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang Pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang diberikan pegawai tersebut terhadap instansi/lembaga tempatnya bekerja
--	--	---	---

E. Kerangka Pikir

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam suatu perusahaan, yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang berkompoten di bidangnya. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pengembangan SDM merupakan salah satu faktor penting. Pengembangan SDM adalah sebuah rangkaian aktivitas perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan dirancang untuk melahirkan perubahan sikap karyawan.

Dengan demikian model teori dalam penelitian ini adalah



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2014:64) Sehingga hipotesis sebagai berikut :

“Diduga pengembangan SDM berperan terhadap peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara pada kantor UPTD-BSMBP Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.”



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survei ini adalah deskriptif kuantitatif.

Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi (Bungin, 2013:44).

Penelitian ini termasuk desain penelitian deskriptif kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji peranan pengembangan SDM terhadap peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara pada UPTD-BSMBP Dinas perkebunan provinsi Sulawesi selatan.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan pada ASN UPTD-BSMBP dinas perkebunan provinsi Sulawesi selatan, Jl. Perintis Kemerdekaan 1km 8. Kelurahan tamalanrea indah Kec. Tamalanrea, Tello Makassar. Penelitian ini dilaksanakan 2 bulan dari bulan Juni sampai Juli 2019.

C. Definisi operasional Variabel dan pengukuran

1. Variabel Independen/bebas (X)

Variabel independen adalah suatu variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, variabel ini merupakan vaktor penyebab yang akan memengaruhi variabel lain, dalam panelitian ini variable independennya adalah pengembangan SDM.

a. Pengembangan SDM

Gouzali (2013:496), pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability) dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Kegiatan pengembangan bertujuan untuk memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

2. Variabel Dependen/terkait (Y)

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kompetensi ASN.

a. Kompetensi ASN

Istilah “kompetensi” atau kata “kompeten” pasti sudah akrab ditelinga kita, apabila pengertian kita sama dengan kebanyakan orang, kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemauan dan kata dasarnya sendiri yaitun kompeten, tentu saja yang berarti mampu atau terampil. Dalam manajemen sumber daya manusia kompetensi mengacu kepada karakteristik

seseorang yang membuatnya berhasil terhadap suatu pekerjaan. Menurut Markx Pattasina (2014:45) menjelaskan bahwa kompetensi itu adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Adapun indikator dalam kompetensi sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan
- 2) Keahlian
- 3) Sikap

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013) Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogeny. Dan populasi dalam penelitian ini adalah ASN UPTD-BSMBP dinas perkebunan provinsi Sulawesi selatan yang berjumlah sebanyak 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dan sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Populasi dalam penelitian ini termasuk populasi kecil, maka digunakan teknik sampel jenuh (semua populasi sekaligus adalah sampel) (Sugiyono, 2013). Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 30 orang yang merupakan seluruh ASN UPTD-BSMBP Dinas perkebunan provinsi

Sulawesi selatan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survei kuesioner. Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan, dan harus diisi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia beserta alasannya.

F. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis data

- a) Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari sekretariat UPTD-BSMBP Dinas perkebunan provinsi Sulawesi selatan baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis.
- b) Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari sekretariat UPTD-BSMBP Dinas perkebunan provinsi Sulawesi selatan yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.
- c) Metode Campuran (Mixed Metode) yaitu data yang diperoleh dari data kualitatif dan kuantitatif.

2. Sumber data

- a) Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari UPTD-BSMBP Dinas perkebunan provinsi Sulawesi selatan yang memerlukan pengelolaan lebih lanjut.

- b) Data sekunder, yaitu data bersumber ataupun dan dari UPTD-BSMBP Dinas perkebunan provinsi Sulawesi selatan instansi/jawatan yang terkait untuk melengkapi data/informasi.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *correlated item*. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Berikut ini adalah criteria pengujian validitas:

- 1) jika r hitung positif dan r hitung $>$ r table maka butir pertanyaan tersebut valid pada signifikan 0,05 (5%)
- 2) jika r hitung negative dan r hitung $<$ r table maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu kontrak yang sama atau stabilitas kuesioner. Uji reabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Reabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6

maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau reliable.

3. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional.

Secara sistematis model analisis regresi linear sederhana dapat digambarkan sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Y = Kompetensi Pengawai b = Koefisien Regresi Pengembangan SDM

a = Konstanta

e = Error

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji Signifikan (Uji-t). Menurut (Ghozali, 2013:98) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial.

Dasar pengambilan keputusan:

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 22, dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Nama Dan Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga

UPTD BPTP2MBP Dinas Perkebunan dibentuk dan diatur dalam Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor : 72 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD), Balai Proteksi Tanaman dan Pengawasan, Pengujian Mutu Benih Perkebunan (BPTP2MBP) pada Dinas Perkebunan Sulawesi Selatan. Kemudian pada tahun 2018 nama UPTD BPTP2MBP di ubah menjadi UPT-BSMBP Dinas Perkebunan.

2. Visi Dan Misi Perusahaan

a. Visi :

Menjadi UPT Balai sertifikasi mutu dan benih perkebunan yang profesional dalam memberikan pelayanan prima di bidang sertifikasi dan pengujian mutu benih perkebunan.

b. Misi :

1. Mengoptimalkan pengawasan mutu benih, sertifikasi benih dan sumber benih serta pengawasan peredaran benih perkebunan untuk meminimalkan penggunaan benih alasan serta mendorong ketersediaan benih unggulan bersertifikat.
2. Mengoptimalkan pengujian terhadap mutu benih dalam rangka uji layak edar.

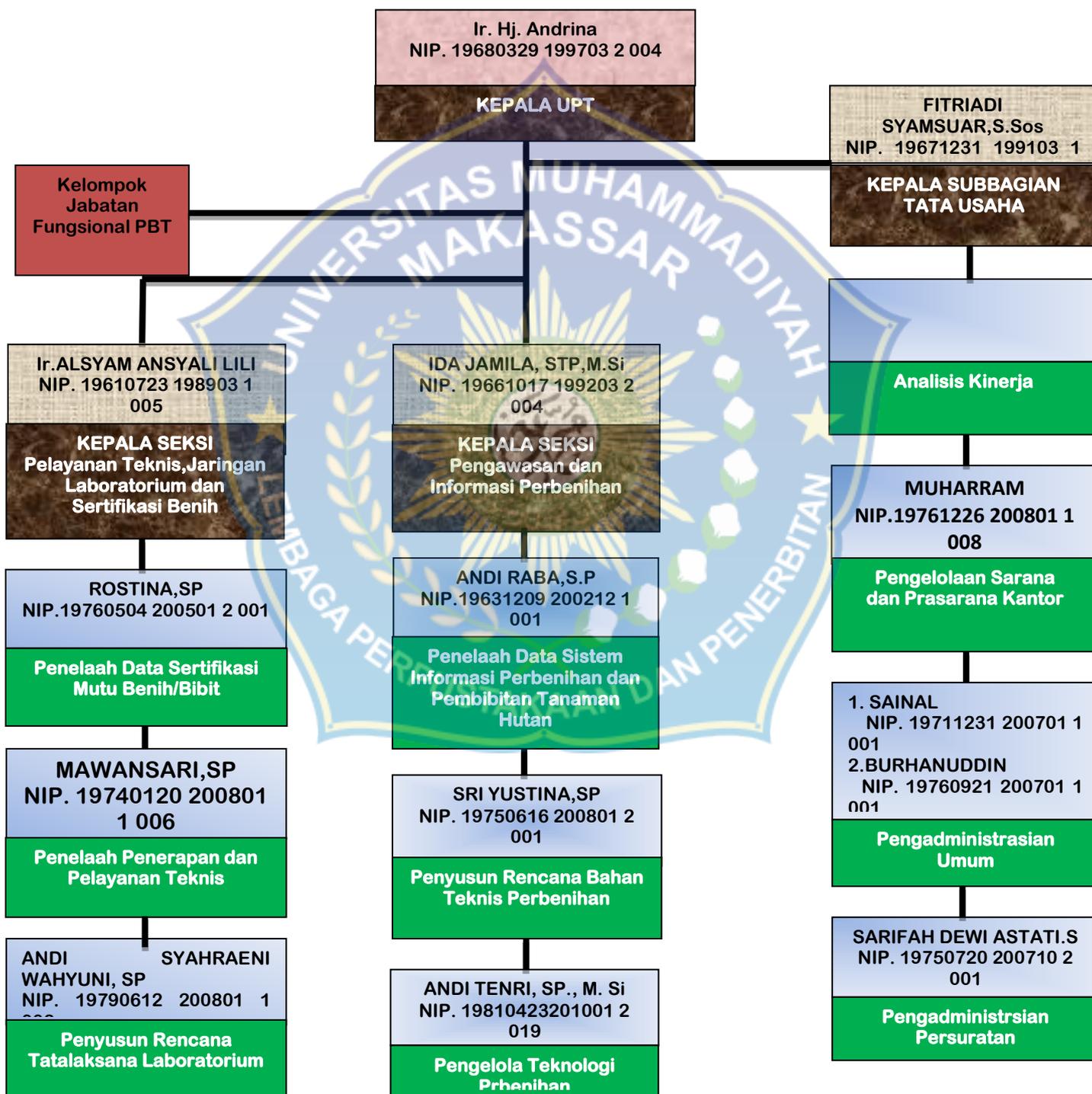
3. Mengembangkan metode pengujian mutu benih, sertifikasih benih, pengawasan peredaran benih.
4. Mengoptimalkan pelayanan informasi perbenihan perkebunan.
5. Mengoptimalkan pembinaan penangkar benih perkebunan untuk menghasilkan benih unggul bermutu.
6. Meningkatkan kontribusi pendapatan Asli Daerah melalui jasa sertifikasi



c. Struktur Organisasi Perusahaan

1. Struktur Organisasi

BAGAN STRUKTUR UNIT PELAKSANA TEKNIS BALAI SERTIFIKASI MUTU BENIPERKEBUNAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI SULAWESI SELATAN



2. Job Description

a. Kepala UPT bertugas menyusun rencana kegiatan UPT serta, memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan UPT untuk mengetahui perkembangan perkembangan pelaksanaan tugas.

b. Sub Bagian Tata Usaha bertugas

- 1) Analisis kinerja
- 2) Pengelolaan sarana dan prasarana kantor
- 3) Pengadministrasian umum
- 4) Pengadministrasian persuratan

c. Seksi Pelayanan Teknis, Jaringan Laboratorium dan Sertifikasi Benih bertugas

- 1) Penelaah data sertifikasi mutu benih/ bibit
- 2) Penelaah penerapan dan pelayanan teknis
- 3) Penyusun rencana tatalaksana laboratorium
- 4) Pengelola laboratorium
- 5) Pengadministrasi umum

d. Seksi Pengawasan dan Informasi Perbenihan

- 1) Penelaah data sistem informasi perbenihan dan pembibitan tanaman hutan
- 2) Penyusun rencana bahan teknis perbenihan
- 3) Pengadministrasi umum
- 4) Pengelola teknologi perbenihan

B. PENYAJIAN DATA (HASIL PENELITIAN)

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Peranan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Kantor UPTD-BSMBP Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Peranan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Kantor UPTD-BSMBP Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini menggunakan 30 orang pegawai sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, lama masa kerja, golongan pangkat dan tingkat pendidikan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang di jelaskan berikut ini :

a. Jenis kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
1	Laki-laki	14	46,7%
2	Perempuan	16	53,3%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 (Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin), yang berjenis kelamin Laki-laki merupakan yang lebih sedikit menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 14 orang atau 46,7% dan yang paling banyak menjadi responden yaitu responden yang berjenis kelamin Perempuan yaitu berjumlah 16 orang atau 53,3%.

b. Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah responden	Presentase
1	≤28 tahun	7	23,3%
2	29-35 tahun	7	23,3%
3	36-42 tahun	5	16,7%
4	≥43 tahun	11	36,7%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 (Karakteristik Responden Berdasarkan Umur), menunjukkan bahwa responden yang Berusia ≥43 tahun merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 11 orang atau 36,7% responden yang kerja berusia ≤28 tahun dan 29-35 tahun berjumlah 7 orang atau 23,3% sedangkan yang paling sedikit menjadi responden yaitu 36-42 tahun berjumlah 5 orang atau 16,7%.

c. Lama Masa Kerja

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama kerja	Jumlah responden	Presentase
1	1-5 tahun	11	36,7%
2	6-10 tahun	5	16,7%
3	11-15 tahun	3	10,0%
4	≥15 tahun	11	36,7%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 (Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja), menunjukkan bahwa responden yang Lama Bekerja 1-5 tahun dan >15 Tahun merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 11 orang atau 36,7%, responden yang lama Masa kerja 6-10 Tahun berjumlah 5 atau 16,6%, sedangkan responden yang paling sedikit yaitu responden yang lama bekerja 11-15 Tahun terdiri dari 3 orang atau 10%.

d. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan	Jumlah responden	Presentase
1	SMA	6	20,0%
2	Sarjana	22	73,3%
3	Pascasarjana	2	6,7%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 (Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan), menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan

Sarjana(S1) merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 22 orang atau 73,3%, responden yang memiliki pendidikan SMA berjumlah 6 orang atau 20%, sedangkan responden yang paling sedikit menjadi responden yaitu pascasarjana (S2) berjumlah 2 orang atau 6,7

2. Analisis Deskriptif Responden

Statistik deskripsi dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel statistik deskripsi pada penelitian adalah sebagai berikut.

a. Pengembangan SDM

Dalam penelitian Pengembangan SDM (X), ini digunakan 6 butir pernyataan untuk mengukur Pengembangan SDM, yaitu:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan SDM

Tanggapan		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X1	12	32,4	18	48,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,40
2.	X2	13	35,1	17	45,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,43
3.	X3	14	37,8	12	32,4	3	8,1	0	0,0	0	0,0	4,38
4.	X4	11	29,7	18	48,6	1	2,7	0	0,0	0	0,0	4,33
5	X5	9	24,3	21	56,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,30
6	X6	10	27,0	15	40,5	5	13,5	0	0,0	0	0,0	4,17
Total Rata-Rata : 26,00												

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 (tanggapan responden terhadap variable Pengembangan SDM) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori Pengembangan SDM memiliki rata-rata

paling tinggi dilihat dari rata-rata pertanyaan X2 yaitu 4,43, sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu X6 dengan rata-rata yaitu 4,17.

b. Kompetensi ASN

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Terhadap Variabel kompetensi ASN

Tanggapan	Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Y1	11	29,7	18	48,6	1	2,7	0	0,0	0	0,0	4,33
2.	Y2	14	37,8	16	43,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,47
3.	Y3	12	32,4	17	45,9	1	2,7	0	0,0	0	0,0	4,37
4.	Y4	12	32,4	18	48,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,40
5.	Y5	13	35,1	13	35,1	4	10,8	0	0,0	0	0,0	4,30
6.	Y6	10	27,0	18	48,6	2	5,4	0	0,0	0	0,0	4,27
Total Rata-Rata 26,13												

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 (tanggapan responden terhadap variable Pengembangan SDM) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori Pengembangan SDM memiliki rata-rata paling tinggi dilihat dari rata-rata pertanyaan Y2 yaitu 4,47, sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu Y6 dengan rata-rata yaitu 4,27.

3. Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi produk moment, kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

- 1) (α , $n-2$), $\alpha = 5\%$ dan n adalah 30
- 2) Jumlah responden sebanyak 30 responden untuk di uji
- 3) r hitung (*tabel corrected item total correlation*) > r tabel (*tabel product moment*) atau bernilai positif maka data dikatakan valid.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil uji validitas Perananan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Kantor UPTD-BSMBP Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

1. Variabel Pengembangan SDM

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Pengembangan SDM

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,649	0,374	Valid
X2	0,748	0,374	Valid
X3	0,786	0,374	Valid
X4	0,789	0,374	Valid
X5	0,694	0,374	Valid
X6	0,829	0,374	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM memiliki kriteria valid pada semua item pertanyaan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,374.

2. Variabel Kompetensi AS

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kompetensi ASN

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,767	0,374	Valid
Y2	0,863	0,374	Valid
Y3	0,820	0,374	Valid
Y4	0,680	0,374	Valid
Y5	0,837	0,374	Valid
Y6	0,768	0,374	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi ASN memiliki kriteria valid pada semua item pertanyaan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,374.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah data yang mengukur suatu keusioner yang merupakan indikator dari varabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang tentang pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (α)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jikamemberikan nilai *Cronbach Alpha > 0,60* (Ghozali, 2013:14).

1. Variabel Pengembangan SDM

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan SDM

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Pengembangan SDM	0,788	7	Reliable

Sumber : Data diolah tahun 2019

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel pengembangan SDM sebesar 0,788. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60

2. Variabel Kompetensi ASN

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi ASN

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Kompetensi ASN	0,796	7	Reliable

Sumber : Data diolah tahun 2019

Tabel 4.10 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel pengembangan SDM sebesar 0,796. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,923	3,263		1,509	,002
	X	,816	,125	,777	6.530	,000

Dependent Variable: Kompetensi ASN

Sumber : Data diolah tahun 2019

$$Y = 4,923 + 816 X + e$$

$$A \quad bX + e$$

Dimana :

Y : Kompetensi ASN

X : Pengembangan SDM

b : Koefisien Regresi Pengembangan SDM

e : Standar Kesalahan

a : Konstanta

Hasil diperoleh persamaan regresi $Y = 4,923 + 0,816 X + e$ yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 4,923 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,816, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan

arah koefisien positif signifikan sebesar 59,0% yang dibuktikan dengan nilai t hitung $6,530 > t$ tabel $1,699$ dan nilai signifikan variabel X $0,000 < 0,05$.

d. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut

Berdasarkan pada tabel Uji t diatas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut : Pengaruh variable Pengembangan SDM (X) terhadap Kompetensi ASN (Y). Pada tabel 4.11 nilai t hitung untuk Pengembangan SDM sebesar $6,530$ sedangkan nilai t tabel sebesar $2,048$. Maka dapat disimpulkan t hitung $6,530 > t$ tabel $2,048$ dan nilai signifikan $0,000$ lebih besar dari $0,05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan SDM terhadap Kompetensi ASN di terima (H_a diterima dan H_0 ditolak), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan SDM terhadap Kompetensi ASN.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (pengembangan SDM) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kompetensi asn). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 4.12

Hasil koefisien determinasi (important)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.590	1.72191
a. Predictors: (Constant), kompetensi ASN				

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan 59,0% variasi pada variabel kompetensi asn mampu diterangkan oleh variabel (pengembangan sdm), sedangkan sisanya yang sebesar 41,0% diterangkan oleh variabel lain diluar model ini. Berarti bahwa variabel X mempengaruhi secara langsung variabel Y sebesar 59,1 % sedangkan 41,0 % dipengaruhi oleh variabel lain.

C. Hasil Pembahasan

Menentukan persamaan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket pernyataan dari variabel X yaitu penilai kinerja variabel Y yaitu peningkatan karir dinyatakan

valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk meyakinkan item-item angket Pengembangan SDM dan Kompetensi ASN kembali dilakukan uji reliabilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel X Pengembangan SDM dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari t_{tabel} sedangkan variabel Y peningkatan Kompetensi ASN dikatakan tidak reliabel karena nilai alpha lebih kecil dari t_{tabel} .

Hasil diperoleh persamaan regresi $Y = 4,923 + 0,816X$ yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 4,923 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,816, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 59,0% yang dibuktikan dengan nilai t hitung $6,530 > t_{tabel} 1,699$ dan nilai signifikan variabel X $0,000 < 0,05$.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nur effendi (2015), Peranan Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi di kantor pemerintahan kota bandar lampung hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor pemerintahan kota Bandar lampung.

Senada dengan teori yang dijelaskan oleh Aprilida (2014) Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kompetensi pegawai (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan)

hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai pengelolaan keuangan di BP-PNFI Regional I Medan. Ini berarti BP-PNFI Regional I Medan telah memberikan perhatian yang besar terhadap kompetensi Pegawainya, karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang Pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang diberikan pegawai tersebut terhadap instansi/lembaga tempatnya bekerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi ASN. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengembangan SDM akan memberikan peningkatan terhadap kompetensi ASN pada kantor UPTD-BSMBP dinas perkebunan provinsi sulawesi selatan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi UPTD/ Instansi

Disarankan pada pihak UPTD/Instansi untuk lebih meningkatkan pengembangan SDM agar para ASN mampu menghasilkan potensi yang baik, datang tepat waktu, mempunyai sikap tanggung jawab terhadap pekerjaannya agar hasil kerjanya sesuai dengan yang diharapkan serta kepala UPTD harus bersikap adil kepala seluruh ASN.

2. Bagi peneliti yang akan datang

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sejenis diharapkan lebih memperhatikan beberapa faktor yang digunakan dalam penelitian ini yang dianggap berpengaruh terhadap kompetensi ASN.

3. Bagi penulis

Semoga peneliti ini menambah pengalaman dan wawasan pengetahuan terkait dugaan pengembangan SDM dan Kompetensi ASN, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya lebih sempurna karena dalam penelitian ini. Peneliti masih merasa banyak kekurangan yang harus diperbaiki.



DAFTAR PUSTAKA

- Aprilda, 2014. *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai*. Medan.
- Asna. 2018. *Peningkatan kompetensi pegawai dalam menunjang prestasi kerja pegawai pada dinas pertanian*. Sulawesi Tenggara.
- Berliana Hilda, Nagari. 2014. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia*.
- Bungin, Burhan. 2013. *Methodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Kedua. Jakarta : kencana
- Edison dkk, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan ke-1 Bandung : Alfabeta
- Effendi, Nur. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di kantor pemerintah kota Bandar Lampung*.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Gouzali, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Kompetensi Pegawai). Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta Bumi Aksara. _____ . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jusmaliani. 2013. *Dimensi kualitas Sumber Daya Insani Ada Tiga*.
- Kaswan dan Ade Sadikin, Akhyadi. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Dari Konsep, Paradigm, dan Fungsi Sampai Aplikasi*, Cetakan-1,
- Krismiati, 2017. *Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SD Negeri Inpres*. Jakarta
- Mangkunegara. 2015. *Sumber daya manusia perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mathis Dan Jackson, 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung
- Pattasina, Mark. 2014. *Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Bumi Aksara*. Jakarta
- Priansa, 2016. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*, Rajagrafindo Persada, Bandung.

Setiawan cahya kiki (2015) Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi pt. Pusri Palembang Vol. 1 No. 2 (2015) <https://www.Downloads/567-Article%20Text-1206-1-10-20160516.pdf>

Slamet, Achmad. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes Press.

Sugiyono. 2014. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Veithzal Rivai, 2013. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*, rajagrafindo persada, bandung.





LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

• PENDAHULUAN

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Salam sejahtera,

Dalam rangka penyelesaian studi di Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan biodata sebagai berikut :

Nama : Nilam
NIM : 105720542415
Fakultas/Jurusan : Ekonomi & Bisnis / Manajemen
Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan 1km 8. Kelurahan tamalanrea indah Kec. Tamalanrea, Tello Makassar
No. Hp : 082187497959

Pada saat ini sedang menyusun Tugas Akhir dengan judul :

“PERANAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA PADA UPTD-BSMBP DINAS PERKEBUNAN PROVINSI SULAWESI SELATAN“

Sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat meluangkan sedikit waktu dan dapat membantu saya dalam menjawab beberapa pertanyaan. Adapun pertanyaan mengenai identitas responden yang ada di kuisisioner ini bersifat pertanyaan tertutup, maka identitas responden akan dirahasiakan.

• PETUNJUK PENGISIAN :

1. Identitas Responden

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan mengisi titik-titik yang ada atau memberikan tanda benar (√) pada jawaban yang dipilih.

2. Pengisian Pertanyaan

Isilah pertanyaan dengan memberi tanda benar (√) pada jawaban yang menurut anda benar.

Aspek-aspek Penelitian yang mengukur “Peranan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan

“ , dengan menggunakan skala Likert, yaitu:

- **SangatTidakSetuju (STS)** = 1
- **TidakSetuju (TS)** = 2
- **KurangSetuju (KS)** = 3
- **Setuju (S)** = 4
- **SangatSetuju (SS)** = 5



SURVEY IDENTITAS RESPONDEN

“PERANAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI APARATUR

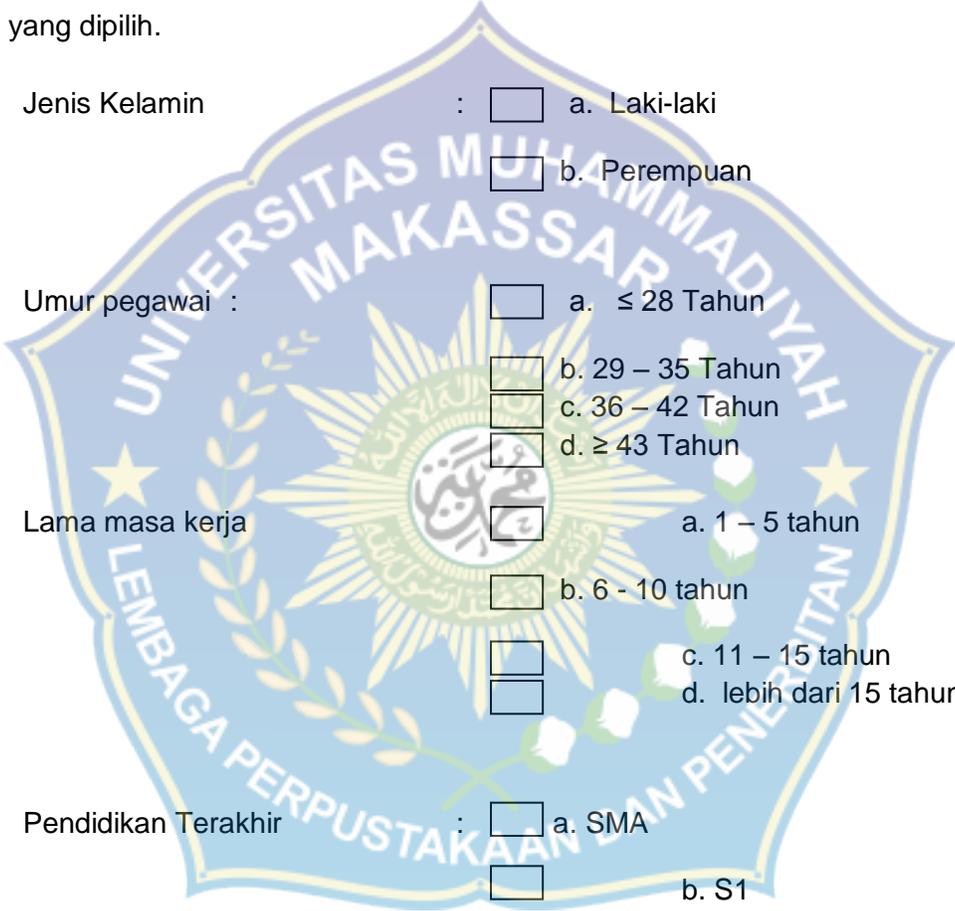
SIPIL NEGARA PADA UPTD-BSMBP

DINAS PERKEBUNAN PROVINSI SULAWESI SELATAN “

Nama :

Alamat :

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan mengisi kotak menggunakan tanda (√) pada jawaban yang dipilih.

- 
1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
 b. Perempuan
2. Umur pegawai : a. ≤ 28 Tahun
 b. 29 – 35 Tahun
 c. 36 – 42 Tahun
 d. ≥ 43 Tahun
3. Lama masa kerja a. 1 – 5 tahun
 b. 6 - 10 tahun
 c. 11 – 15 tahun
 d. lebih dari 15 tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SMA
 b. S1
 c. S2

DAFTAR PERTANYAAN

A. PENGEMBANGAN SDM (X)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Memberikan Penghargaan Terhadap Pegawai Yang Berprestasi					

2	Mengamati, menilai dan membantu pegawai agar dapat meningkatkan prestasi					
3	Hadir sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan					
4	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5	Saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun fikiran dalam melakukan kerjasama					
6	Bertanggungjawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan					

B. KOMPETENSI ASN (Y)

NO	PERYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer dan lain-lain					
2	Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan					
3	Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani					
4	Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi					
5	Bersikap adil kepada seluruh pegawai					
6	Mempunyai sikap tanggungjawab terhadap pekerjaannya					



HASIL TABULASI DATA KUESIONER

No	PENGEMBANGAN SDM (X)							KOMPETENSI ASN (Y)						
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	JML	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	JML
1	5	5	3	3	5	3	24	4	4	3	5	3	4	23
2	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	4	3	3	22
3	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	3	4	23
4	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	5	5	4	4	26	4	5	4	5	4	4	26
8	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	4	5	5	29
9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
11	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	5	5	4	26
12	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	3	4	23
15	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
17	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	4	5	29
18	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29
19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
21	4	5	5	5	4	4	27	3	4	4	4	4	4	23
22	4	4	5	4	4	3	24	4	5	5	4	5	4	27
23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	4	26
24	4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	4	4	4	25
25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29
26	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	4	28
27	5	4	5	4	5	5	28	4	4	5	4	5	5	27
28	5	5	4	4	5	4	27	4	5	5	4	5	4	27
29	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23

LAMPIRAN 3

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Statistics					
		Jenis Kelamin	Usia	Lama Masa Kerja	Pendidikan Terakhir
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	14	46.7	46.7	46.7
	perempuan	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<28 thn	7	23.3	23.3	23.3
	29-35 thn	7	23.3	23.3	46.7
	36-42 thn	4	13.3	13.3	60.0
	>43 thn	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lama Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 thn	11	36.7	36.7	36.7
	6-10 thn	5	16.7	16.7	53.3
	11-15 thn	3	10.0	10.0	63.3
	>15 thn	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sma	6	20.0	20.0	20.0
	s1	22	73.3	73.3	93.3
	s2	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

HASIL UJI DESKRIPTIF RESPONDEN

PENGEMBANGAN SDM

Statistics								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	PENGEMBANGAN SDM
N	Valid	30	30	29	30	30	30	30
	Missing	7	7	8	7	7	7	7
Mean		4.40	4.43	4.38	4.33	4.30	4.17	26.00
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.50
Mode		4	4	5	4	4	4	24
Sum		132	133	127	130	129	125	780

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	48.6	60.0	60.0
	SS	12	32.4	40.0	100.0
	Total	30	81.1	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	45.9	56.7	56.7
	SS	13	35.1	43.3	100.0
	Total	30	81.1	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	KS	3	8.1	10.3	10.3
	S	12	32.4	41.4	51.7
	SS	14	37.8	48.3	100.0
	Total	29	78.4	100.0	

X6

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.7	3.3	3.3
	S	18	48.6	60.0	63.3
	SS	11	29.7	36.7	100.0
	Total	30	81.1	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	56.8	70.0	70.0
	SS	9	24.3	30.0	100.0
	Total	30	81.1	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	13.5	16.7	16.7
	S	15	40.5	50.0	66.7
	SS	10	27.0	33.3	100.0
	Total	30	81.1	100.0	

KOMPETENSI ASN

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	KOMPETENSI ASN
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	7	7	7	7	7	7	7
Mean		4.33	4.47	4.37	4.40	4.30	4.27	26.13
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	26.00
Mode		4	4	4	4	4 ^a	4	24
Sum		130	134	131	132	129	128	784

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	KS	1	2.7	3.3	3.3
	S	18	48.6	60.0	63.3
	SS	11	29.7	36.7	100.0
	Total	30	81.1	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	43.2	53.3	53.3
	SS	14	37.8	46.7	100.0
	Total	30	81.1	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.7	3.3	3.3
	S	17	45.9	56.7	60.0
	SS	12	32.4	40.0	100.0
	Total	30	81.1	100.0	

Y4

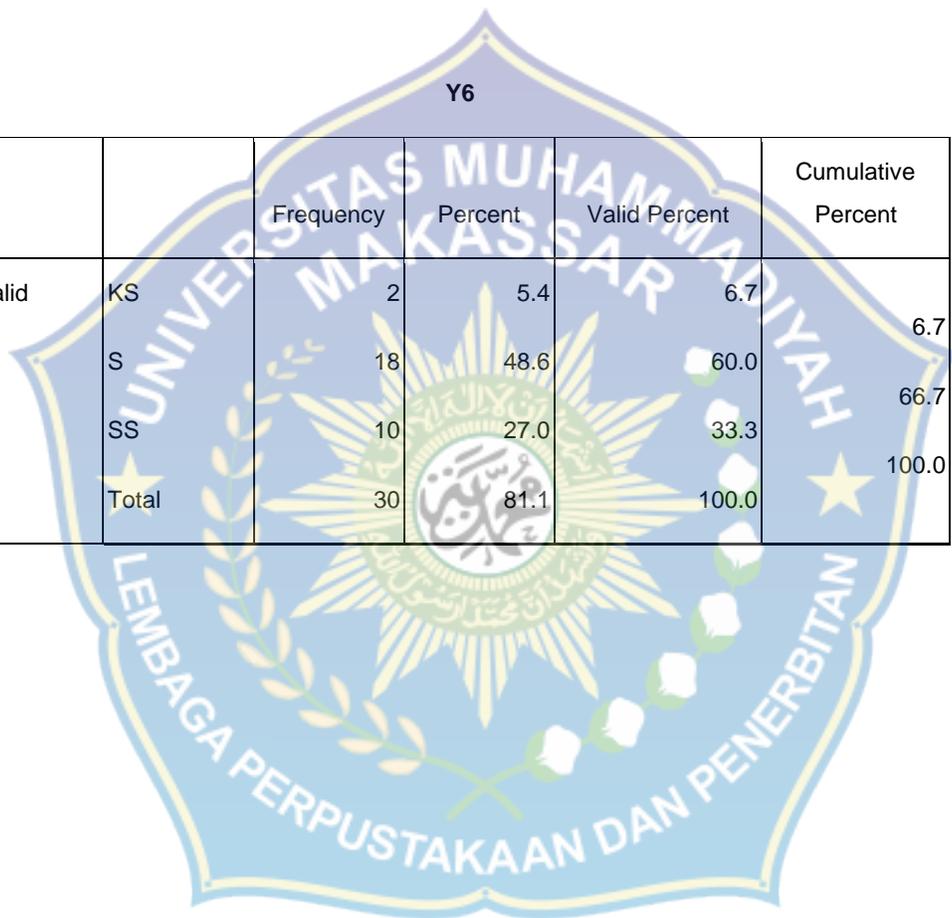
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	48.6	60.0	60.0
	SS	12	32.4	40.0	100.0
	Total	30	81.1	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10.8	13.3	13.3
	S	13	35.1	43.3	56.7
	SS	13	35.1	43.3	100.0
	Total	30	81.1	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.4	6.7	6.7
	S	18	48.6	60.0	66.7
	SS	10	27.0	33.3	100.0
	Total	30	81.1	100.0	



N	30	30	30	30	30	30	30
---	----	----	----	----	----	----	----

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

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

PENGEMBANGAN SDM

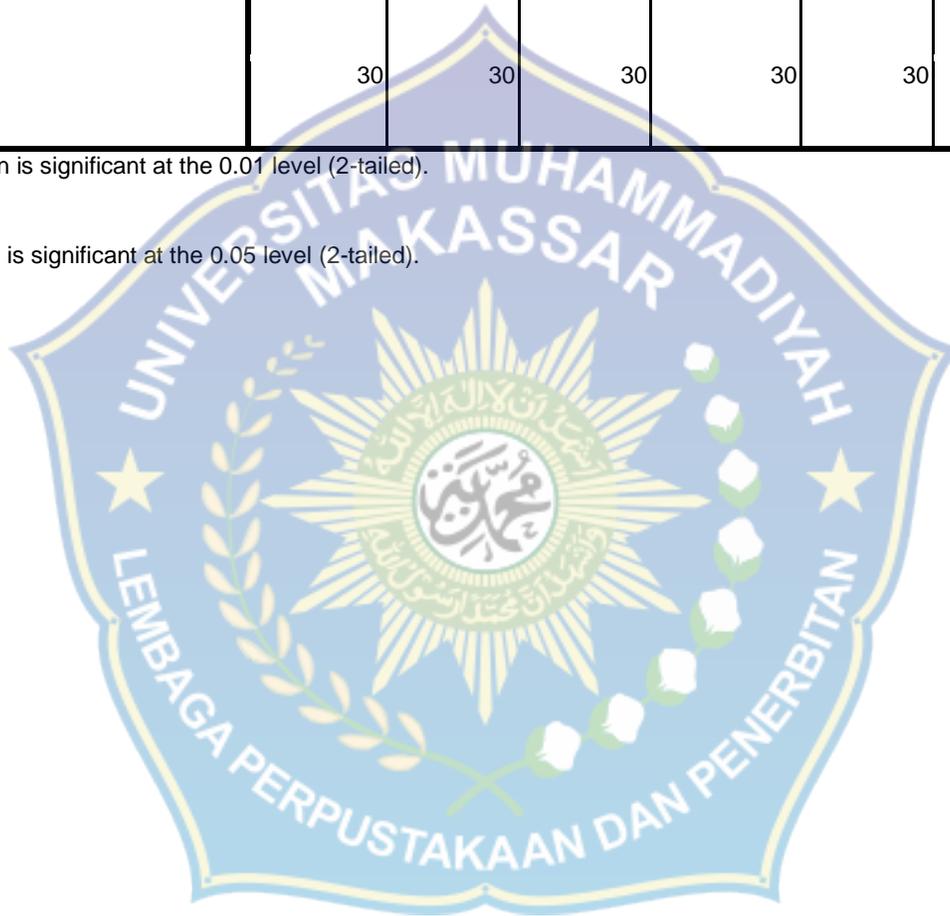
KOMPETENSI ASN

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	JUMLAH
Y1	Pearson Correlation	1	.663**	.492**	.506**	.449*	.577**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.004	.013	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.663**	1	.717**	.600**	.658**	.497**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.492**	.717**	1	.324	.768**	.539**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.081	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.506**	.600**	.324	1	.434	.451	.680**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.081		.017	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.449*	.658**	.768**	.434	1	.556**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.017		.001	.000

N		30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.577**	.497**	.539**	.451	.556**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.002	.012	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.767**	.863**	.820**	.680	.837**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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



HASIL UJI REALIBILITAS

PENGEMBANGAN SDM

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	7

KOMPETENSI ASN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	7

HASIL ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompetensi ASN ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: pengembangan SDM

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.590	1.72191

a. Predictors: (Constant), kompetensi ASN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.447	1	126.447	42.647	.000 ^a
	Residual	83.019	28	2.965		
	Total	209.467	29			

a. Predictors: (Constant), kompetensi ASN

b. Dependent Variable: pengembangan SDM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.923	3.263		1.509	.002
	kompetensi ASN	.816	.125	.777	6.530	.000

a. Dependent Variable: pengembangan SDM

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222	
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119	
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019	
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921	
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825	
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731	
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639	
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549	
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460	
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374	
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289	
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206	
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125	
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045	
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967	
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890	
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815	
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741	
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669	
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598	
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528	
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460	
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392	
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326	
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262	
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198	
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135	
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074	
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013	
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954	



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PERKEBUNAN**

Jl. Perkebunan No.7 Tlp.(0411)449167-449918 Fax. (0411)443865
Makassar 90231

Makassar, 15 Juli 2019

Nomor : 05/UPT-BSMBP/VII/2019
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Pernah Melakukan Penelitian

Kepada Yth.
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar
di-
Tempat

Menindak Lanjuti Surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu tentang izin Penelitian sesuai nomor : 19118/S.01/PTSP/2019 Tanggal 09 Juli 2019 untuk Melakukan Penelitian dalam Rangka Penyusunan Skripsi pada Kantor UPT- BSMBP Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan dengan Judul:

PERANAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR UPT-BSMBP DINAS PERKEBUNAN PROVINSI SULAWESI SELATAN.

Maka pada Dasarnya Kami Menyetujui Kegiatan yang di maksud :

Nama : NILAM
Nim : 105720542415
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan / Lembaga : Mahasiswa (SI)
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar

Bahwa benar yang bersangkutan di atas telah melaksanakan Kegiatan Penelitian pada Instansi Kami,

Demikian Surat ini di Berikan untuk di Pergunakan sebagai mestinya,

Kepala TU. UPT-BSMBP,

FITRIADI SYAMSUAR, S.Sos
NIP.19671231 199103 1 064

Tembusan Kepada Yth
1.Pertinggal.

RIWAYAT HIDUP



NILAM Panggilan **Nilam** Lahir Di Malino Enrekang Pada Tanggal 22 Agustus 1997 Dari Pasangan Suami Istri Bapak **Muh. Natsir** Dan Ibu **Munira**. Penulis Ini Adalah Anak Ke Enam Dari Sembilan Bersaudara. Penulis Sekarang Bertempat Tinggal Di Desa Batu Mila Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Pendidikan Yang Telah Ditempuh Oleh Peneliti Yaitu SDN 43 Malino Lulus Tahun 2009, SMP Negeri 1 Maiwa Lulus Tahun 2012, SMA Negeri 1 Maiwa Lulus Tahun 2015, Dan Mulai Tahun 2015 Mengikuti Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar Sampai Dengan Sekarang. Sampai Dengan Penulisan Skripsi Ini Peneliti Masih Tendaftar Sebagai Mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

