

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAERAH
PROVINSI SULAWESI BARAT**

Disusun Oleh :

FRISCA CHRISTIANTI

4519012094



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

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

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Nama Mahasiswa : Frisca Christianti

Stambuk : 4519012094

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)

Telah Disetujui :

Pembimbing I

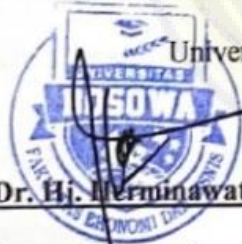
H. M. Idris, SE., M.Si

Pembimbing II

Dr. Hasanuddin Remmang, SE, M.Si

Mengetahui Dan Mengesahkan :
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Hj. Herminawaty Abu Bakar, SE, M.M

Ketua Program Studi

Manajemen

Almad Jumarding, SE, M.M

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Frisca Christianti

Nim : 4519012094

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah
Provinsi Sulawesi Barat

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 07 Agustus 2023
Mahasiswa yang bersangkutan



Frisca Christianti

KATA PENGANTAR

Segala hormat, kemuliaan dan pujian bagi Tuhan Yesus Kristus yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Program studi Manajemen Universitas Bosowa Makassar. Hanya kebaikan Kasih dan Berkat-Nya lah yang menuntun penulis mengerjakan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat”

Penulis juga menyampaikan ucapan Terima Kasih yang sangat dalam kepada kedua orang tua penulis Bapak Agus Triono dan Mama Ariyani P Poli yang telah memimbing penulis sampai ke titik ini dan saudari penulis Novita Anjelika dan Aurel Evalin yang memberikan semangat. Penulis Juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Rektor Universitas Bosowa Makassar Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, ST.,M.Si.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang telah mengajarkan banyak ilmu yang baik bagi penulis selama menempuh pendidikan.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa yang telah memberikan arahan dengan sangat sabar dan baik, serta saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini.

4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen yang selalu membantu dan memberi masukan kepada saya. terima kasih banyak atas waktu, ilmu, dan saran.
5. Kepada bapak H. M. Idris, SE., M.Si selaku Dosen pembimbing skripsi I, yang telah memberikan saran, kritik, dan waktu yang bermanfaat selama penulis menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.
6. Mantan Dosen Pembimbing skripsi II saya, Almarhum Bapak Rafiuddin, SE., M.Si Terima kasih telah menyempatkan waktunya untuk memberikan arahan dan masukan disela kesibukannya saat bekerja selama penulis menyusun proposal hingga sampai di tahap ujian proposal.
7. Kepada bapak Dr. Hasanuddin Remmang, SE, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan arahan dengan sangat sabar dan baik, serta saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini.
8. Dosen-dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan para staf yang meskipun namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu tapi tetap terkenang di hati penulis. Terima kasih atas bantuan dan pengurusan administrasinya.
9. Seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat (DISNAKER) yang telah membantu penulis dalam memperoleh data penelitian dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada Sahabat seperjuangan Skripsi saya (Eca, Muti, Eris, Wulan, Indah, Zul, Bian, Udin, dan Ikram) Teman dari awal Perkuliahan sampai saat ini

semester akhir Terima Kasih atas segala dukungan, canda ,tawa dan macam-macam bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Panjang umur pertemanan kita, sampai tua.

11. Teruntuk Sahabat ku yang ada di Mamuju (Askina Kasna, Nurfaidah Suhardi, Kasyfil Hawari Ihsan) yang telah memberikan Pengalaman dan dukungan kepada penulis terimakasih selalu ada mendorong penulis agar cepat selesai. Semoga langgeng persahabatanta dan semoga tetap dan selalu update “breaking news”.
12. Alin Yolanda Barre teman kamar penulis yang selalu memberikan semangat dan doa selama proses pembuatan skripsi meskipun selalu adu mulut. Semoga cepat jadi dokter yang sukses.
13. Untuk Manajemen C 2019 Terima kasih telah menjadi teman yang baik. Kebersamaan yang tidak akan penulis lupakan, semoga kita semua mencapai keberhasilan kita masing-masing dengan cara yang indah
14. Teman KKNT-53 Desa Borimasunggu (Posko Jembatan) yang telah mengisi dan menemani sepanjang semester 8 berlangsung terutama (JEJE dan EVA) Terima Kasih atas pengalaman luar biasanya. Semoga nanti bisa reuni bareng di Posko Borimasunggu ya.
15. Teruntuk (Nina,Kalsum,Mila,Mafilda,Kiky,Chesya,Nurul) terima kasih telah menjadi teman yang baik dan menyenangkan untuk penulis selama ini mulai dari SMP hinghah Kuliah meskipun kita berbeda kota dalam menempuh pendidikan, semoga rencana lainnya terwujud. Terima kasih Bucketnya di setiap ujian – ujian ku.

16. Saudari saudariku (Icha lagi, Wulan, Tenri, Nanda, Nisa) terimakasih telah menjadi teman yang setia dari SMP hingga saat ini semoga pertemanan kita panjang, sehat sehat ya mwah.
17. Kepada semua pihak yang telah memberikan kritikan, saran, bantuan, yang tak mampu penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih banyak. Semoga kalian sehat selalu dan tidak bosan-bosannya menjadi orang yang baik untuk diri kalian dan juga untuk orang lain. Semoga Tuhan membalas kebaikan kalian semua. semoga pertemanan kita akan terus berlanjut.
18. Terakhir, terima kasih kepada diri saya sendiri sehinggalah bisa bertahan dan berjuang di kota besar ini. Terima kasih sudah menghadapi banyak rintangan dan selalu sabar. *I made it to the finish line, bye!*

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dengan segala hormat dan kerendahan hati, penulis meminta maaf sebesar – besarnya jika terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini. Penulis akan sangat senang jika menerima berbagai saran dan kritik sebagai masukan demi penyempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang. Semoga ketulusan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis menjadi berkat bagi kita semua. Tuhan memberkati kita semua.

Makassar, 07 Agustus 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to be the name 'Nisa' with a stylized flourish above it.

Penulis

ABSTRAK

FRISCA CHRISTIANTI. Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja daerah Provinsi Sulawesi Barat. (Dibimbing oleh H. M. Idris dan Hasanuddin Remmang)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat pengaruh Sumber Daya manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini dilaksanakan pada April 2023. Adapun jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Teknik Pengumpulan data dan Objek penelitian adalah seluruh Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 65 orang pegawai.

Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci :Pengembangan sumber Daya Manusia ,Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

FRISCA CHRISTIANTI. The effect of Human Resource Development on employee performance at Labor Office of west Sulawesi Province.(Guided by H. M. Idris dan Hasanuddin Remmang)

The purpose of this research is to find of the affect of human resource development on employee performance at labor office of west Sulawesi Province.

The type of research used in this study is the quantitative research method, which is a type of research whose specificity is systematic, planned and structured from the start to the creation of the research design. Data collection techniques and research objects are all employees at the labor Office of West Sulawesi Province, consisting of 65 employees

The results of this study concluded that Education and Training had a significantly positive effect on employee performance.

Keywords: Human Resource Development, Education and Training, Employee Performance

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| PERNYATAAN KEORSINILAN | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 3 |
| C. Tujuan Penelitian | 4 |
| D. Manfaat Penelitian | 4 |
| E. Lingkup Penelitian | 5 |
| F. Sistematika Pembahasan | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 7 |
| A. Deskripsi Teori | 7 |
| 1. Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia | 8 |
| 3. Pendidikan | 11 |

| | |
|---|-----------|
| 4. Pelatihan | 12 |
| 5. Kinerja Pegawai | 14 |
| B. Penelitian Terdahulu | 16 |
| C. Kerangka Pikir | 18 |
| D. Hipotesis | 21 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 22 |
| A. Jenis Penelitian | 22 |
| B. Lokasi Penelitian | 22 |
| C. Populasi dan Sampel | 23 |
| D. Instrumen Penelitian | 23 |
| E. Variabel Penelitian | 24 |
| F. Jenis dan Sumber Data | 25 |
| G. Teknik Pengumpulan Data | 26 |
| H. Teknik Analisis Data | 26 |
| I. Definisi Operasional | 28 |
| J. Jadwal Penelitian | 28 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 30 |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 30 |
| 1. Sejarah dan Profile..... | 30 |
| 2. Visi – Misi | 33 |
| 3. Lokasi Penelitian | 33 |
| 4. Struktur Organisasi | 34 |
| B. Hasil Pengujian Hipotesis | 38 |

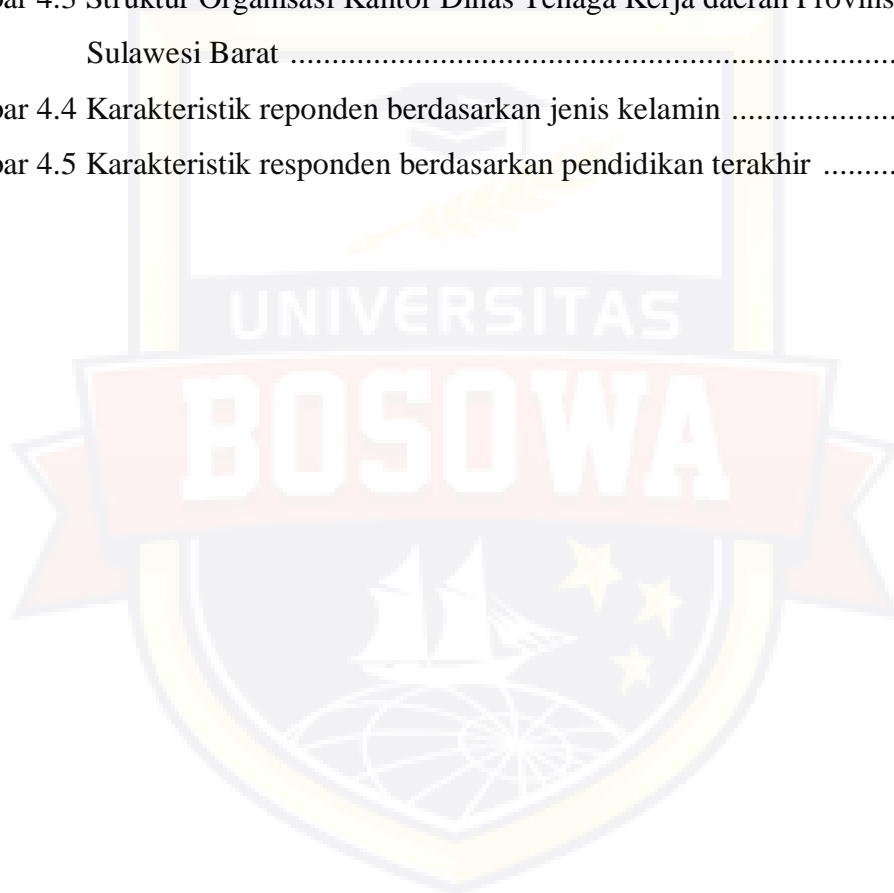
| | |
|--|-----------|
| 1. Deskripsi Data | 38 |
| 2. Hasil Analisis data | 47 |
| 3. Pembuktian Hipotesis | 53 |
| C. Pembahasan Hasil Penelitian | 55 |
| 1. Pembahasan Hasil Penelitian Variabel Pendidikan (X1)..... | 56 |
| 2. Pembahasan Hasil Penelitian Variabel Pelatihan (X2)..... | 56 |
| 3. Pembahasan Hasil Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)... | 57 |
| BAB V PENUTUP | 59 |
| A. Kesimpulan | 59 |
| B. Saran | 59 |
| DAFTAR PUSTAKA | 60 |
| DAFTAR LAMPIRAN | 63 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu | 16 |
| Tabel 3.1 Jadwal Penelitian | 29 |
| Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia | 40 |
| Tabel 4.2 Frekuensi jawaban responden variable pendidikan (X1) | 42 |
| Tabel 4.3 Frekuensi jawaban responden variable pelatihan (X2)..... | 44 |
| Table 4.4 Frekuensi jawaban responden variable Kinerja Pegawai (Y) | 45 |
| Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Pendidikan (X1)..... | 48 |
| Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Pelatihan(X2)..... | 48 |
| Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 49 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas..... | 50 |
| Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 51 |
| Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi | 52 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t) | 53 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Signifikan Uji f (Simultan) | 55 |

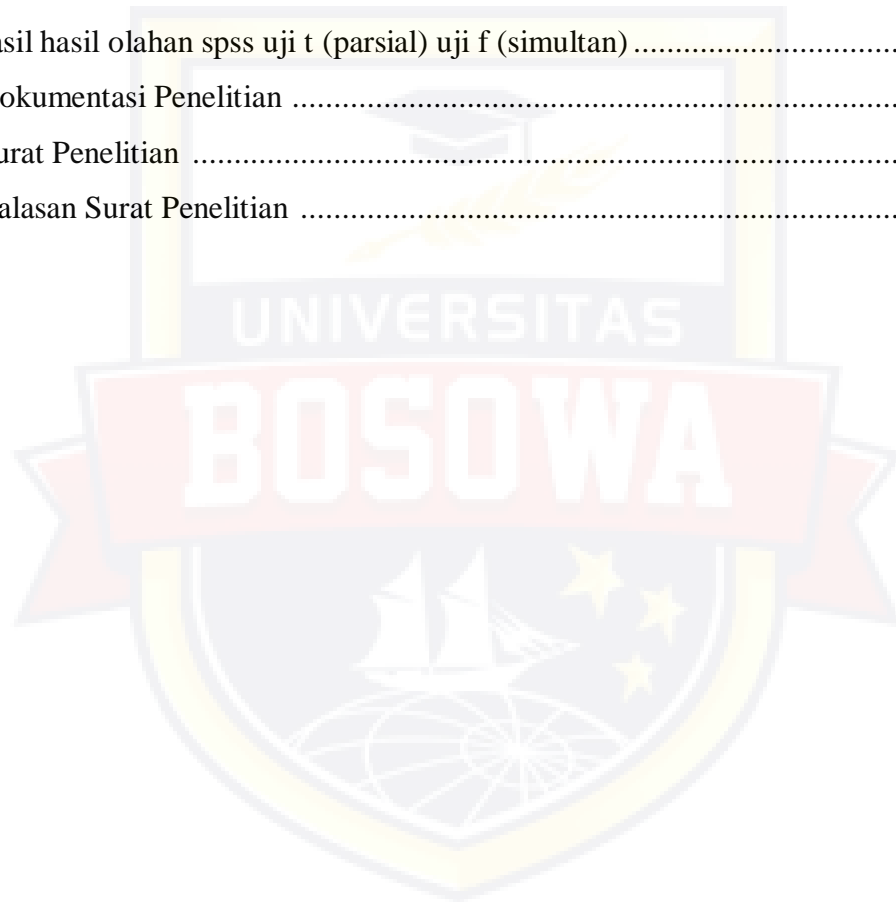
DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir | 20 |
| Gambar 4.1 Kantor Dinas Tenaga Kerja daerah Provinsi Sulawesi Barat..... | 32 |
| Gambar 4.2 Lokasi Kantor Dinas Tenaga Kerja daerah Provinsi Sulawesi Barat..... | 34 |
| Gambar 4.3 Struktur Organisasi Kantor Dinas Tenaga Kerja daerah Provinsi Sulawesi Barat | 35 |
| Gambar 4.4 Karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin | 39 |
| Gambar 4.5 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir | 41 |



DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|--|---------|
| 1. Kuesioner Penelitian | 63 |
| 2. Tabulasi Data Penelitian | 66 |
| 3. Hasil olahan spss reabilitas statistik, analisis regresi liner berganda, dan koefisien determinasi | 68 |
| 4. Hasil olahan spss uji t (parsial) uji f (simultan) | 69 |
| 5. Dokumentasi Penelitian | 70 |
| 6. Surat Penelitian | 71 |
| 7. Balasan Surat Penelitian | 72 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah Instansi Pemerintahan atau organisasi sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang sangat berperan penting bagi kesuksesan organisasi tersebut. Masalah sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting bagi setiap Instansi atau organisasi untuk bertahan di era globalisasi. Oleh karena itu sebuah Instansi atau organisasi perlu mengelolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Faktor atau kunci kesuksesan tidak hanya terletak di teknologi saja melainkan sumber daya manusia salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintahan. Dengan adanya sumber daya manusia dapat membawa hasil yang berkualitas itulah harapan setiap organisasi atau Instansi, karena organisasi atau instansi pemerintah akan mampu mencapai kinerja optimal yang diinginkan jika sumber daya manusia nya bekerja optimal. Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011:16) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mempersiapkan individu untuk mengambil tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi, seringkali melibatkan peningkatan kapasitas intelektual untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus dapat meningkatkan kualitas Sumber

daya manusianya , karena pegawai atau karyawan merupakan aset terpenting organisasi. Agar pegawai atau karyawan dapat berkinerja dengan baik, suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat mendukung pegawai atau karyawannya dengan baik.

Dalam lingkup sumber daya manusia, pengembangan peningkatan kualitas sumber daya manusia bisa melalui program pelatihan dan pendidikan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan ini membantu para pegawai mendapatkan pengetahuan praktis dan penerapannya. Dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan keterampilan berpikir antara lain dicapai dengan meningkatkan keterampilan melalui keadaan. Pendidikan formal diharapkan dapat memberikan kontribusi terbesar bagi pengembangan kemampuan berpikir melalui dasar hitung menghitung, perbandingan, mengungkapkan gagasan secara tertulis, mengambil keputusan dengan kendala tertentu dll. Termasuk dalam pendidikan formal ini adalah pengembangan sikap tepat waktu, sikap bersih, dan lainnya.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan teknis dari hal yang berkaitan dengan kegiatan di Dinas Tenaga Kerja Daerah , upaya ini dilakukan untuk meningkatkan kontribusi efektif pegawai negeri sipil (PNS). Menghadapi semua kemungkinan-kemungkinan yang timbul dari perubahan lingkungan, sedangkan kursus pelatihan bertujuan untuk membantu pegawai negeri sipil (PNS) memahami pengetahuan pengetahuan dan penerapannya, untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan dan sikap yang di inginkan Kantor

Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Disnaker Provinsi Sulawesi Barat adalah dinas yang memiliki kewenangan dibidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja juga perlindungan tenaga kerja pada wilayah provinsi Sulawesi Barat. Tugas utama Disnaker adalah sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi pada daerah wilayah kerjanya. permasalahan yang sering muncul terkait SDM seperti teknologi yang semakin maju membuat pejabat negara (ASN) menyimak dengan cepat untuk dapat memahami teknologi dan permasalahan yang sering muncul terkait SDM. Pengetahuan, kemampuan dan sikap staf masih kurang sehingga dari permasalahan tersebut, yang harus dilakukan instansi adalah mengembangkan sumber daya manusia agar administrasi publik (ASN) meningkat dalam rangka efisien dan produktif, agar kinerja pegawai lebih baik dan kualitasnya juga meningkat. Dengan kualitas kinerja pegawai yang baik, pegawai akan memiliki kualifikasi dan keterampilan yang lebih baik dalam pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik dan mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks masalah di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Disnaker Provinsi

Sulawesi Barat ?

2. Apakah pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Disnaker Provinsi Sulawesi Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang dapat di kemukakan adalah

1. Untuk memahami bahwasannya Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Disnaker Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk memahami bahwasannya Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Disnaker Provinsi Sulawesi Barat

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian dapat diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu penulis tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.

- 2) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi kantor Disnaker Daerah Provinsi Sulawesi barat sebagai masukan dan pertimbangan dalam

menyikapi masalah terhadap kinerja pegawai.

3) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji aspek pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

E. Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 1999:6). Pada Penelitian ini penulis melakukan penelitian lapangan yakni dilakukan dengan melakukan survei kepada pegawai dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini mencakup pengaruh sumber Daya Manusia terhadap pegawai Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat melalui Pendidikan Dan Pelatihan.

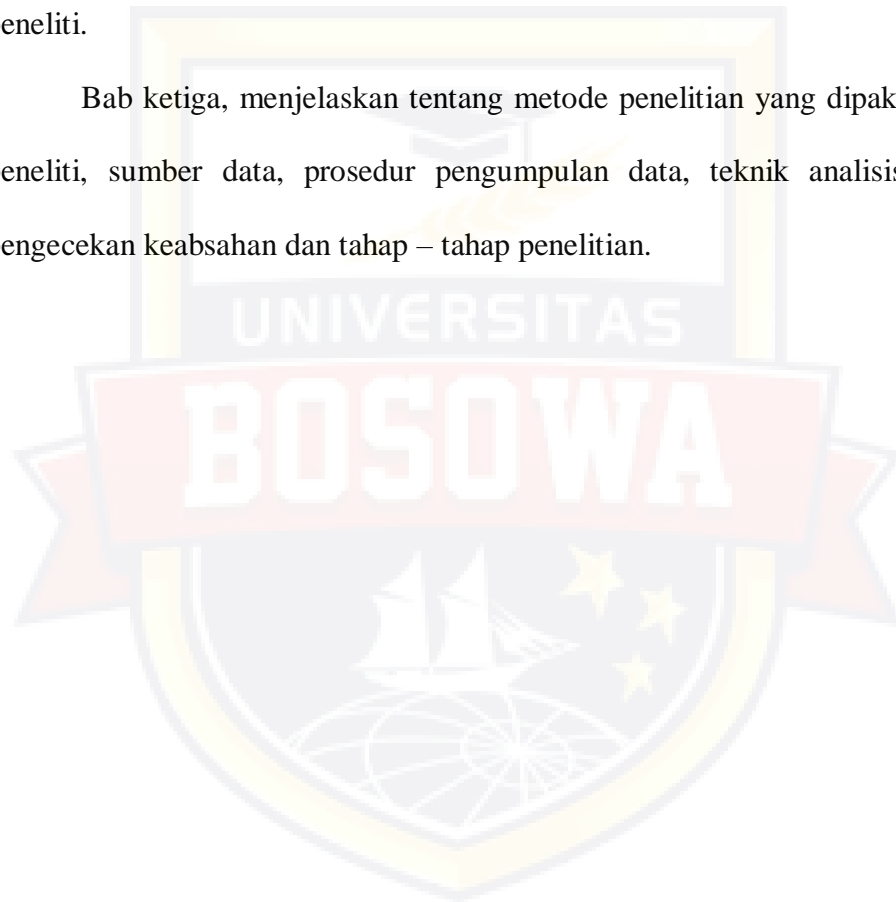
F. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Maka penulis akan mendeskripsikan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab pertama merupakan bagian pendahuluan ini yang di dalamnya berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, pada bab ini memuat uraian tentang tinjauan Pustaka atau buku – buku yang berisi teori – teori besar (*grand theory*) dan teori – teori yang dirujuk dari pustaka penelitian kuantitatif. Keberadaan teori baik yang dirujuk dari Pustaka atau hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai penjelasan dan berakhir pada konstruksi teori baru yang dikemukakan oleh peneliti.

Bab ketiga, menjelaskan tentang metode penelitian yang dipakai oleh peneliti, sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan dan tahap – tahap penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Ilmu manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi contohnya manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keamanan dan lain sebagainya. Menurut Herminawati Abubakar dan Arifuddin Mane (2020) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi.

Resky Rahayu (2017) Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi ,instansi, dan perusahaan, SDM juga merupakan kunci perkembangan

suatu organisasi atau perusahaan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia atau human resources development (HRD) merupakan suatu cara kenaikan mutu atau kemampuan manusia untuk menggapai suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program program tersebut (Armstrong, 2010:504).

Pengembangan sumber daya manusia menurut beberapa ahli :

1. Pengertian pengembangan sumber daya manusia dari Handoko (1996:104) yang mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan atau pegawai untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.
2. Sedarmayanti (2014) bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah fokus pada menciptakan organisasi pembelajaran yaitu didalamnya menciptakan organisasi pembelajaran mengelola pengetahuan secara sistematis. Dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia tersebut, maka diharapkan dapat memperbaiki

dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Pengetahuan berkaitan erat dengan kecerdasan dan intelektual setiap orang. Mengembangkan pengetahuan berarti meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan atau pegawai di dorong belajar dan berkembang. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pelatihan dan pendidikan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia juga adalah sebuah aktivitas yang dilakukan oleh Instansi atau perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Hal ini berfungsi agar Sumber Daya Manusia tersebut semakin produktifitas dalam bekerja. Tujuan dari pengembangan SDM adalah menciptakan perubahan positif bagi karyawan dan memperbaiki efektivitasnya. Bentuk pengembangan dikelompokkan atas : Pengembangan secara informal, dan pengembangan secara formal (Hasibuan, 2008:72). Untuk lebih jelasnya kedua jenis pengembangan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena produktivitas kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

b. Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan di perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan pegawai, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-

tantangan (affirmative action) dan turnover karyawan atau pegawai, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

3. Pendidikan

Pendidikan “merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara” (UU No 20 tahun 2003)”.

Pendidikan menurut Heidjrachman dan Suad (1997: 77), adalah: Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Menurut Fuad (2011:1) mengemukakan bahwa : “Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan”.

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan adalah semua usaha yang direncanakan untuk mengubah pola pikir, sikap,

pengetahuan, dan perilaku baik jasmani maupun rohani seseorang melalui suatu pengajaran formal, pengendalian, serta keterampilan untuk meningkatkan pengembangan karier. Pendidikan berdasarkan sifatnya dibedakan menjadi tiga macam, antara lain:

1) Pendidikan Umum

Pendidikan umum yaitu dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan.

2) Pendidikan kejuruan

Pendidikan kejuruan yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

4. Pelatihan

Pengertian tentang pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan, dan kecakapan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi melalui pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu hal yang harus dilakukan dan mendapat perhatian yang serius dalam rangka menjawab berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat, sekaligus untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan (training) adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan

dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi setiap pegawai, dimana pegawai tersebut memperoleh ataupun mempelajari dari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan juga perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Chan (2016:175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, Kedua pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan segera. Menurut Mathis dan Jackson (2018:179) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara yang meliputi :

- 1) Pelatihan rutin adalah pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai baru)
- 2) Pelatihan teknis adalah pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik misalnya: pengetahuan tentang produk proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan.
- 3) Pelatihan antara pribadi dan pemecahan adalah dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan

hubungan dalam pekerjaan organisasional misalnya : komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial atau kepengawasan, pemecah konflik.

- 4) Pelatihan perkembangan dan inovatif adalah menyediakan focus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan

5. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Dalam buku doni (2018:269) kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan job performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang merupakan perwujudan dan kemampuan dalam bentuk kerja nyata. Menurut S.P. Hasibuan (2016:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Veithzal Rivai (2005:309) mengemukakan kinerja

adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Keban (2004:109) dalam Pasolong (2010:184) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Dessler (2010:329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan,.
- 2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu,
- 3) Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan,
- 4) Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya,
- 5) Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan

keseluruhan catatan kehadiran,

- 6) Kebebasan adalah sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pengembangan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting, salah satu nya adalah Diklat.

Berkaitan dengan hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai, Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa: “Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai aktivitas yang perlu dilakukan oleh organisasi pemerintah agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dengan tujuan agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan organisasi”.

B. Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

| No | Pengarang | Topik Penelitian | Metode | Hasil / Kesimpulan |
|----|---------------------|--|--------------------|--|
| 1 | Resky Sofyan (2018) | Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan | Metode Kuantitatif | Berdasarkan penelitian ini pendidikan dan pelatihan dapat menjelaskan Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap |

| | | | | |
|---|---------------------------|---|--|---|
| | | Mangarabombang Kabupaten Takalar | | kinerja pegawai sebesar 37,9%. Adapun sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. |
| 2 | Linda Trisna Yanti (2019) | Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada kantor kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang | Metode Kuantitatif dengan Eksplanatori Riset | Pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada kantor kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. |
| 3 | Muh Amar Ma'ruf (2022) | Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. | Metode Kuantitatif | Terdapat satu variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu pelatihan dan terdapat satu variabel yang mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu pendidikan. |
| 4 | Rosliati (2022) | Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar | Metode Kuantitatif | Berdasarkan uji t, dari kedua variabel (pendidikan, dan pelatihan) terdapat dua variable mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu pendidikan dan pelatihan. Hal ini sesuai dengan hasil pernyataan kuisisioner yang disebarkan oleh |

| | | | | |
|---|-------------------------------|---|--------------------|---|
| | | | | peneliti pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar |
| 5 | Engga Mardiana Safa'ah (2019) | Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bmt Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru Viii) | Metode kualitatif. | Berdasarkan hasil wawancara peneliti mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwasanya kompetensi memang mempengaruhi kinerja para karyawan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. |

C. Kerangka Pikir

Pengembangan Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi pemerintahan, karena untuk menjalankan suatu tugas dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang efektif dan efisien. Setiap instansi pasti selalu berusaha agar pegawainya mempunyai kinerja yang tinggi, sebab jika setiap instansi mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka akan diperoleh banyak keuntungan, seperti pekerjaan yang akan lebih cepat diselesaikan, kesalahan dapat dikurangi, target pekerjaan dapat tercapai, kualitas kerja meningkat, sehingga produktivitas instansi yang

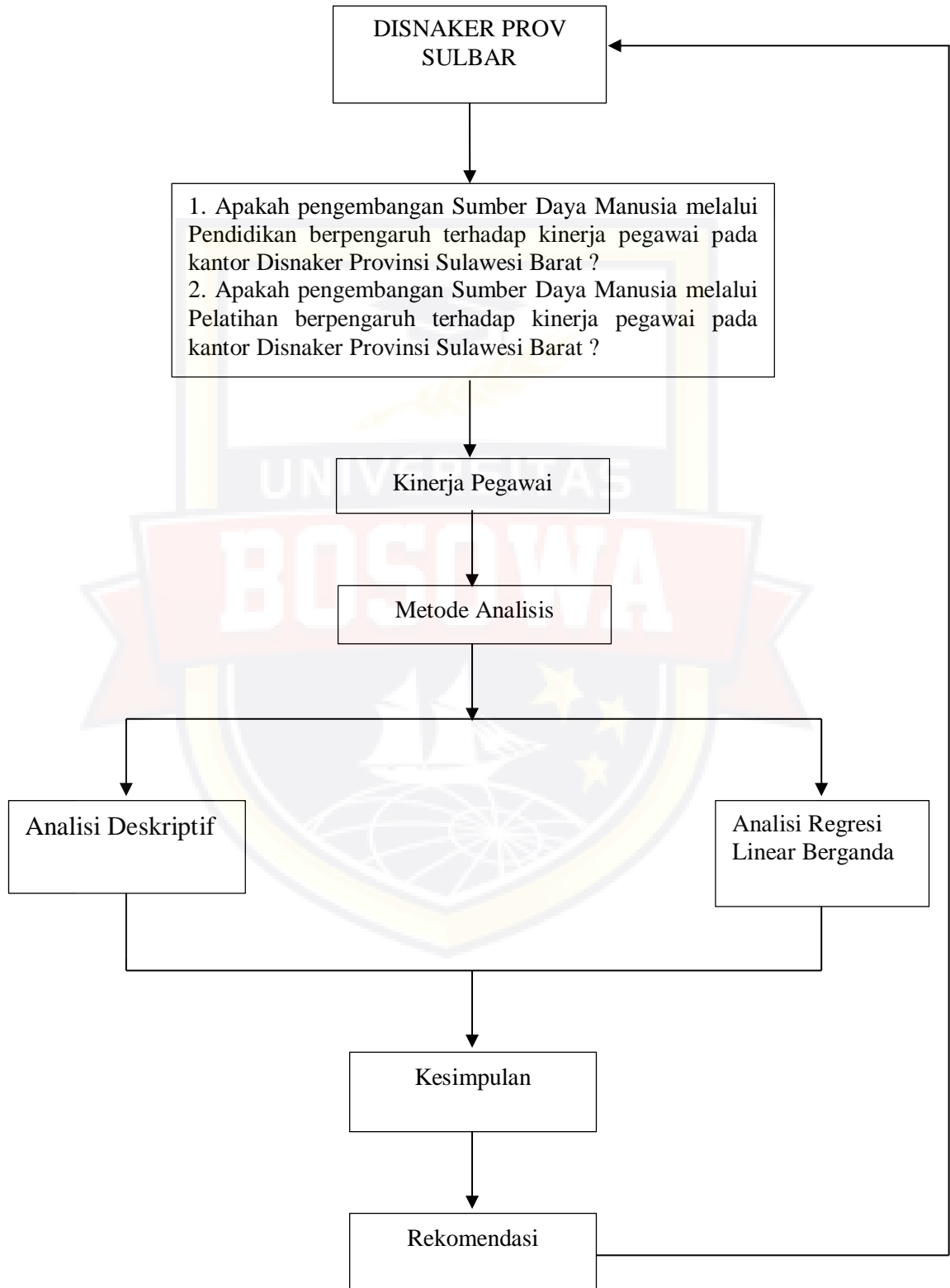
dihasilkan dapat ditingkatkan.

Tingkat kinerja pegawai dapat diukur dari tingkat produktivitas instansi karena setiap perkantoran memiliki target setiap tahunnya. Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat memiliki banyak program kerja yang harus disukseskan dan memiliki target. Penelitian ini terfokus pada usaha para pegawai untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam menjalankan program kerja.

Banyak upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan sumber daya manusia diantaranya adalah pelatihan dan pendidikan. Jika kurangnya perhatian pada pengembangan sumber daya manusia pegawai terhadap pendidikan dan pelatihan kerja dapat menimbulkan tingkat kerja yang rendah. Meningkatkan kinerja pegawai mampu meningkatkan sikap, pengetahuan, dan keahlian sehingga membawa kontribusi yang besar terhadap instansi. Peningkatan sumber daya manusia bukanlah semata – mata untuk pegawai yang bersangkutan saja tetapi juga untuk keuntungan instansi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dibuat suatu kerangka konseptual yang ditujukan untuk memudahkan dan menyamakan persepsi kita terhadap karya ilmiah ini sehingga dapat dipahami dengan baik:

GAMBAR 2.1
KERANGKA PIKIR



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka peneliti dapat menyusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh berupa angka-angka seperti data dari kuesioner. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis dan bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat terletak di : Alamat Kompleks Kantor Gubernur Sulawesi Barat, Jalan K.H Abd. Malik Patana Endeng Rangas, Mamuju 91511. Objek penelitian dilakukan pada pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Sedangkan jangka Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari-Maret 2023.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013 : 389) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat .

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Maka peneliti bisa menggunakan sampel (Supriyanto & Maharani: 2013:35). Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat

D. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2000:134), instrumen penelitian/pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan informasi agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Hajar (1996:160) berpendapat bahwa instrument merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif. Instrumen pengumpul data menurut Suryabrata (2008 :52) alat yang digunakan untuk merekam pada umumnya secara kuantitatif-keadaan dan aktivitas atribut – atribut psikologis. Atribut – atribut psikologis itu secara teknis biasanya digolongkan menjadi atribut

kognitif dan atribut non kognitif. Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti. Dalam Penelitian ini alat bantu atau Instrumen Penelitian menggunakan Angket atau Kusiner yang umumnya digunakan untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang berisi pernyataan-pernyataan yang disusun sedemikian rupa tentang variabel penelitian

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai varissi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2007).

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent variable*) atau variabel X adalah variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel terikat yang diduga sebagai akibatnya. Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel Y adalah variabel (akibat) yang dipradugakan, yang bervariasi mengikuti perubahan dari variabel-variabel bebas. Umumnya merupakan kondisi yang ingin kita ungkapkan dan jelaskan (Kerlinger, 1992:58-59).

Variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Variabel bebas (X1) yaitu Pendidikan

Variabel bebas (X2) yaitu Pelatihan

b. Kinerja Pegawai (Y)

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif, jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat dan data kualitatif yang diperlukan adalah latar pendidikan para pegawai. Dan berdasarkan Pra-penelitian yang saya lakukan, jumlah pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah sebanyak 65 orang.

2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

1. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti, bentuk data ini diperoleh melalui observasi, survei dan wawancara. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat
2. Sumber data sekunder, yaitu data langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen – dokumen. Dalam penelitian ini,

dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik, yaitu :

1. Penelitian Lapangan (*field research*)

Studi Lapangan adalah penelitian secara langsung mencari data dengan menggunakan teknik:

a. Kusioner merupakan daftar pertanyaan mengenai variabel yang diteliti dalam penelitian ini yang akan di isi oleh responden. Responden akan dipilih secara acak dengan jumlah sampel yang sudah ditentukan.

b. Wawancara yaitu suatu cara untuk mengumpulkan data atau bahan keterangan dengan mengadakan tanya jawab dan tatap muka langsung dengan pihak perusahaan yang berwenang mengenai masalah yang diteliti.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengambil data dari literature, referensi yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang sangat berkaitan erat dengan pelayanan.

H. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode penelitian dengan cara

mengumpulkan data sesuai dengan data sebenarnya kemudian disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran terhadap permasalahan yang ada. Dengan melakukan analisis deskriptif, kita dapat mengetahui karakteristik data. Hal ini dapat digunakan untuk mengetahui langkah selanjutnya.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada program pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat. dengan menggunakan rumus atau regresi linear berganda adalah hubungan linear antara variable bebas (*independen*) dan variable terikat (*dependen*).

Persamaan regresi Linear Sederhana sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

b₀ = Konstanta

b₁b₂ = Parameter/Koefisien Regresi

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

e = Error Term (Kesalahan Pengganggu)

Agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari standar korelasi maka dilakukan uji hipotesis. Data Penelitian ini di olah dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

I. Defenisi Operasional

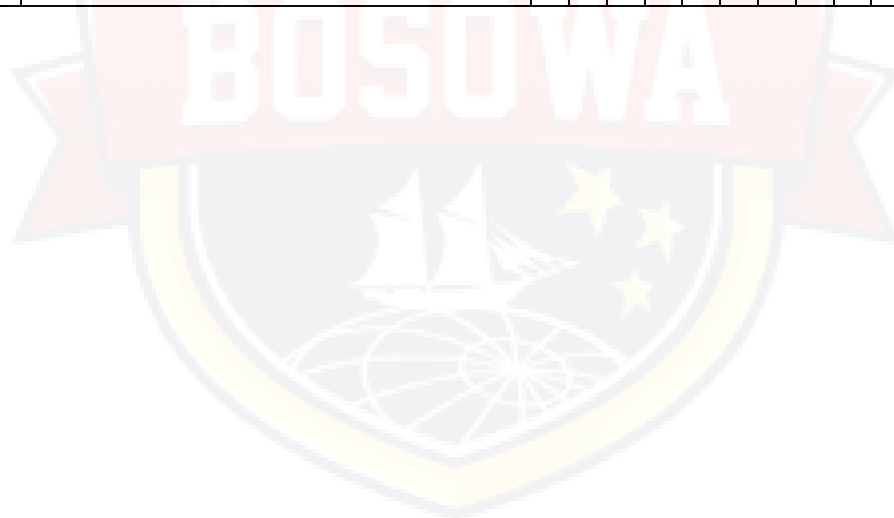
1. Sumber Daya Manusia merupakan suatu dari proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen ini merupakan sebagai ilmu pengetahuan, manajemen yang bersifat universal dan juga mempengaruhi kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan Efisiensi pada suatu organisasi ini sangat bergantung pada baik atau buruknya dalam pengembangan anggota organisasi itu sendiri
3. Pendidikan berhubungan dengan bertambahnya pengetahuan umum dan juga pengertian mengenai seluruh lingkungan kerja. Pendidikan ini merupakan suatu usaha untuk usaha yang mengembangkan suatu kemampuan berfikir dari seorang tenaga kerja nantinya.
4. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi setiap pegawai, di mana pegawai tersebut memperoleh ataupun mempelajari dari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan juga perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.
5. Kinerja Pegawai merupakan seseorang atau kelompok orang yang melaksanakan suatu kegiatan, dan juga menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

J. Jadwal penelitian

Jadwal pelaksanaan proses penelitian yang meliputi persiapan, pelaksanaan dan pelaporan hasil penelitian terhitung dari bulan Oktober 2022 hingga bulan April 2023.

TABEL 3.1
JADWAL PENELITIAN

| No | Jenis Kegiatan | Oktober | | | | Februari | | | | April | | | |
|----|---------------------------------|---------|---|---|---|----------|---|---|---|-------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan Judul | ■ | | | | | | | | | | | |
| 2 | Orientasi (Objek Penelitian) | | ■ | | | | | | | | | | |
| 3 | Seminar Judul | | | ■ | | | | | | | | | |
| 4 | Pengurusan Ijin Penelitian | | | | ■ | | | | | | | | |
| 5 | Pembuatan Proposal | | | | | ■ | | | | | | | |
| 6 | Konsultasi Pemb. I & II | | | | | | ■ | | | | | | |
| 7 | Seminar Proposal | | | | | | | ■ | | | | | |
| 8 | Pengumpulan Data, Analisis Data | | | | | | | | | ■ | ■ | | |
| 9 | Penulisan dan Konsultasi | | | | | | | | | | | | ■ |
| 10 | Ujian Skripsi | | | | | | | | | | | | |



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Peneliti menggunakan pegawai sebagai responden. Waktu penelitian dimulai dari Maret – April 2023.

1. Sejarah dan Profil Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Kemenaker, “Sejarah Kementerian Ketenagakerjaan” yang di akses dari situs resmi Wikipedia pada awal pemerintahan RI, waktu Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia menetapkan jumlah kementerian pada tanggal 19 Agustus 1945, kementerian yang bertugas mengurus masalah ketenagakerjaan belum ada tugas dan fungsi yang menangani masalah-masalah perburuhan diletakkan pada Kementerian Sosial baru mulai tanggal 3 Juli 1947 ditetapkan adanya kementerian Perburuhan dan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947 tanggal 25 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan Kemudian berdasarkan Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 1 Tahun 1948 tanggal 29 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan yang mencakup tugas urusan sosial menjadi Kementerian Perburuhan dan Sosial, pada saat pemerintahan darurat di Sumatera Menteri Perburuhan dan Sosial diberi jabatan rangkap meliputi urusan-urusan pembangunan, Pemuda dan Keamanan.

Sejak dikeluarkannya Undang-undang Nomor 4 Tahun 2019 Tugas

pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja daerah memiliki tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintah daerah bidang tenaga kerja berdasarkan asas dan tugas pembantuan, adapun Fungsi

1. Penyelenggaraan perumusan dan penetapan, pengaturan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan teknis urusan dibidang Pelatihan Dan Penempatan Tenaga Kerja, Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Dan Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
2. Penyelenggaraan fasilitas dan pengendalian pelaksanaan tugas-tugas dibidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Dan Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
3. Penyelenggaraan koordinasi & kerjasama dalam rangka TUPOKSI Dinas;
4. Penyelenggaraan, pengkoordinasian dan pembinaan UPTD.

Disnaker Provinsi Sulawesi Barat adalah dinas yang memiliki kewenangan dibidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja juga perlindungan tenaga kerja pada wilayah provinsi Sulawesi Barat. Tugas utama Disnaker adalah sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi pada daerah wilayah kerjanya. Untuk fungsi dari Disnaker diantaranya merumuskan kebijakan ketenaga kerjaan, pelaksana kebijakan tenaga kerja , administrasi ketenaga kerjaan, pengawasan tenaga kerja, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja. Terkait dengan tugas dan

fungsinya, maka Disnaker daerah ini memiliki beberapa wewenang perizinan seperti Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Kartu dan Izin Ketenagakerjaan, Izin kerja, hingga Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Warga dapat mengurus izin Disnaker melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Disnaker ini. Kunjungi kantor Disnaker terdekat untuk informasi syarat mengurus izin Disnaker, biaya (jika ada) dan lainnya. Anda juga dapat menghubungi kontak telepon Disnaker untuk mendapat tanggapan cepat, atau mengakses website Disnaker Prov Sulbar untuk informasi umum dan berita terkait ketenaga kerjaan.

GAMBAR 4.1
KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT



2. Visi dan Misi Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi

Barat

Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat memiliki Visi dan Misi, yaitu :

Visi Pembangunan 2017 - 2022

MAJU

Komitmen untuk menjadikan Provinsi Sulawesi Barat sejajar dengan Provinsi lainnya yang didukung oleh konektivitas wilayah dan daya saing yang tinggi serta berorientasi pada lingkungan.

MALAQBI

Komitmen untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik berlandaskan kearifan local dengan dukungan masyarakat yang berpengetahuan, berketerampilan, berbudaya, dan religious.

Misi

- Meningkatkan kemandirian ekonomi daerah
- Meningkatkan Pembangunan manusia yang unggul dan berbudaya
- Meningkatkan pengelolaan lingkungan hidup dan ketahanan bencana
- Mewujudkan pemerintah yang baik, bersih, dan berwibawa.

3. Lokasi Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat terletak di :

Alamat Kompleks Kantor Gubernur Sulawesi Barat, Jalan K.H Abd. Malik

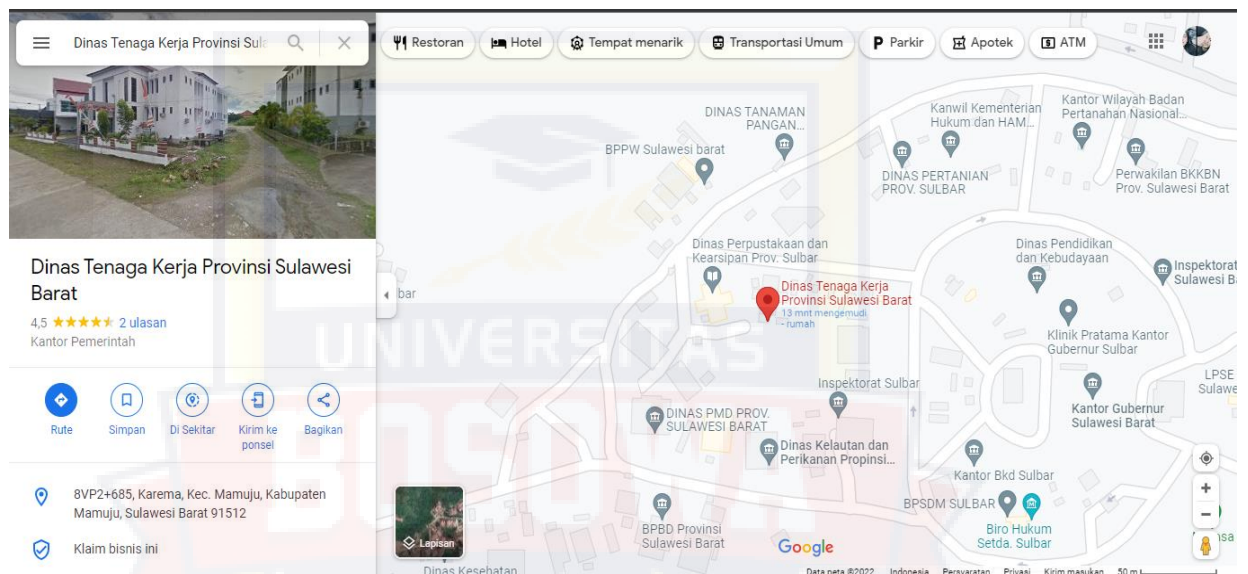
Patana Endeng Rangas, Mamuju 91511

Telp :

Fax :

Email : disnaker_sulbar@yahoo.com

GAMBAR 4.2
LOKASI KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAERAH PROVINSI
SULAWESI BARAT



4. Struktur Organisasi Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antar bagian dalam suatu perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi maka para Pegawai dapat mengetahui dengan jelas tugas, wewenang dan tanggung jawab sehingga dapat terjalin kerjasama yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Prov SULBAR disusun sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari masing-

masing. Adapun struktur organisasi Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Prov SULBAR secara keseluruhan dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut ini :

GAMBAR 4.3
STRUKTUR ORGANISASI KANTOR DINAS TENAGA KERJA
DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT



Adapun tugas pokok Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

1. Kepala dinas

Ringkasan Tugas yaitu memimpin, melakukan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian dalam penyelenggaraan kegiatan di bidang

ketenagakerjaan yang merupakan urusan pemerintahan provinsi dan tugas pembantuan yang diberikan pemerintah kepada Gubernur serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Rincian Tugas Kepala Dinas sebagai berikut :

- a. merumuskan kebijakan teknis, strategi, dan perencanaan strategis urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan untuk menghasilkan RENSTRA, RENJA, RKA, LAKIP, Laporan Bulanan, Laporan Semester, Laporan Tahunan, LKPD, PK, IKU dan petunjuk teknis.
- b. membina dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai bidangnya berdasarkan ketentuan yang berlaku;
- c. mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan tugas urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.
- d. mengkoordinasikan penyusunan Program Dinas Tenaga Kerja dengan memberikan arahan kepada Sekretaris dan Kepala Bidang, kepala UPTD mengacu pada pola dasar pembangunan daerah, kebijaksanaan Gubernur, kondisi obyektif dan ketentuan yang berlaku;
- e. membina bawahan dalam mencapai program Dinas Tenaga Kerja.
- f. mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pada tahun yang sudah berjalan berdasarkan rencana dan realisasi sebagai bahan dalam penyusunan sasaran tahun berikut;
- g. menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan rencana kerja, hasil yang dicapai, ketentuan yang berlaku sebagai bahan pertimbangan

dalam pengembangan karier;

h. melaksanakan pembinaan umum dan pembinaan teknis di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-perundangan yang berlaku;

i. melaporkan hasil kegiatan bidang ketenagakerjaan kepada Gubernur dan

j. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja.

Kepala Dinas mempunyai fungsi sebagai berikut :

a. perumusan kebijakan teknis, strategi, dan perencanaan strategis urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

b. pembinaan dan pelaksanaan tugas urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

c. pengendalian dan pengawasan pelaksanaan tugas urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

d. perumusan penyusunan Program Dinas Tenaga Kerja dengan memberikan arahan kepada Sekretaris, Kepala Bidang dan kepala UPTD;

e. menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan rencana kerja, hasil yang dicapai, ketentuan yang berlaku sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier; dan

f. melaksanakan pembinaan umum dan pembinaan teknis di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – perundangan yang berlaku.

2. Sekretaris

Ringkasan Tugas Sekretaris yaitu membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan pembinaan administrasi yang meliputi penghimpunan dan penganalisaan data dalam rangka penyusunan program/kerja dan pelaporan, ketatausahaan, umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan pemeliharaan kantor.

Sekretaris mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. membantu Kepala dinas dalam persiapan perumusan kebijakan dan koordinasi;
- b. membantu kepala dinas melakukan koordinasi dengan kepala bidang dan UPTD dalam penyusunan rumusan kebijakan, penyusunan program/ kerja, pengendalian dan pengawasan.
- c. menghimpun dan menganalisa data dalam rangka penyusunan program dan pelaporan;
- d. pengelolaan urusan keuangan;
- e. pelaksanaan pembinaan administrasi dalam urusan ketatausahaan, kepegawaian, perlengkapan, kerumahtanggaan dan keprotokolan.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Deskripsi Data

a. Karakteristik Responden

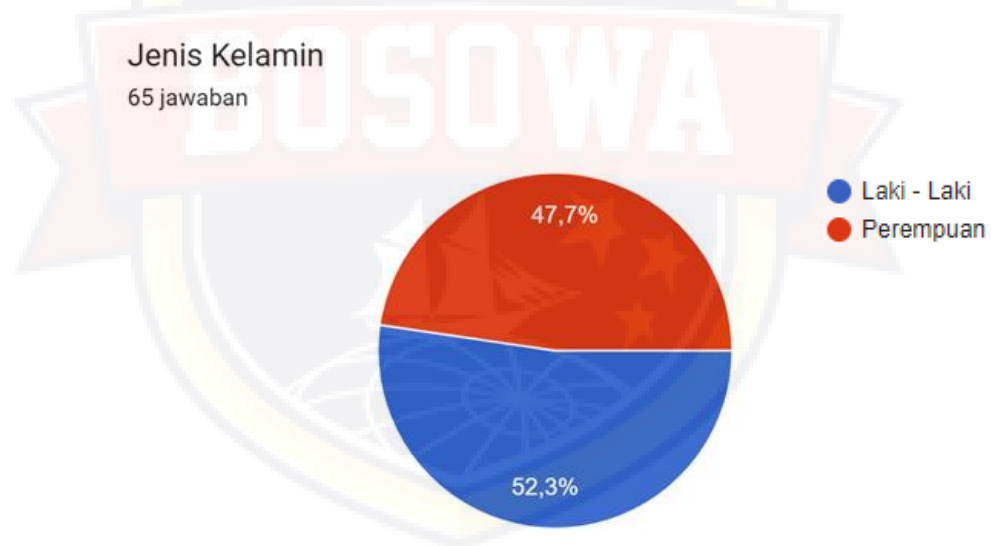
Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan (kuesioner). Analisis deskriptif pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 65 orang responden Pegawai Negeri

Sipil Dinas Tenaga Kerja Daerah Prov. Sulbar. Kuesioner berisikan deskripsi responden dan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan Jabatan. Dari kuesioner dapat diperoleh gambaran umum responden seperti yang disajikan dibawah ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut :

GAMBAR 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS
KELAMIN



Sumber : Hasil penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.4 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebanyak 34 orang atau 52,3 % adalah Pegawai laki – laki dan 31 orang atau 47,7 % adalah Pegawai

Perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja daerah Provinsi Sulawesi Barat lebih dominan pegawai laki – laki yaitu sebanyak 34 orang atau 52,3 %.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

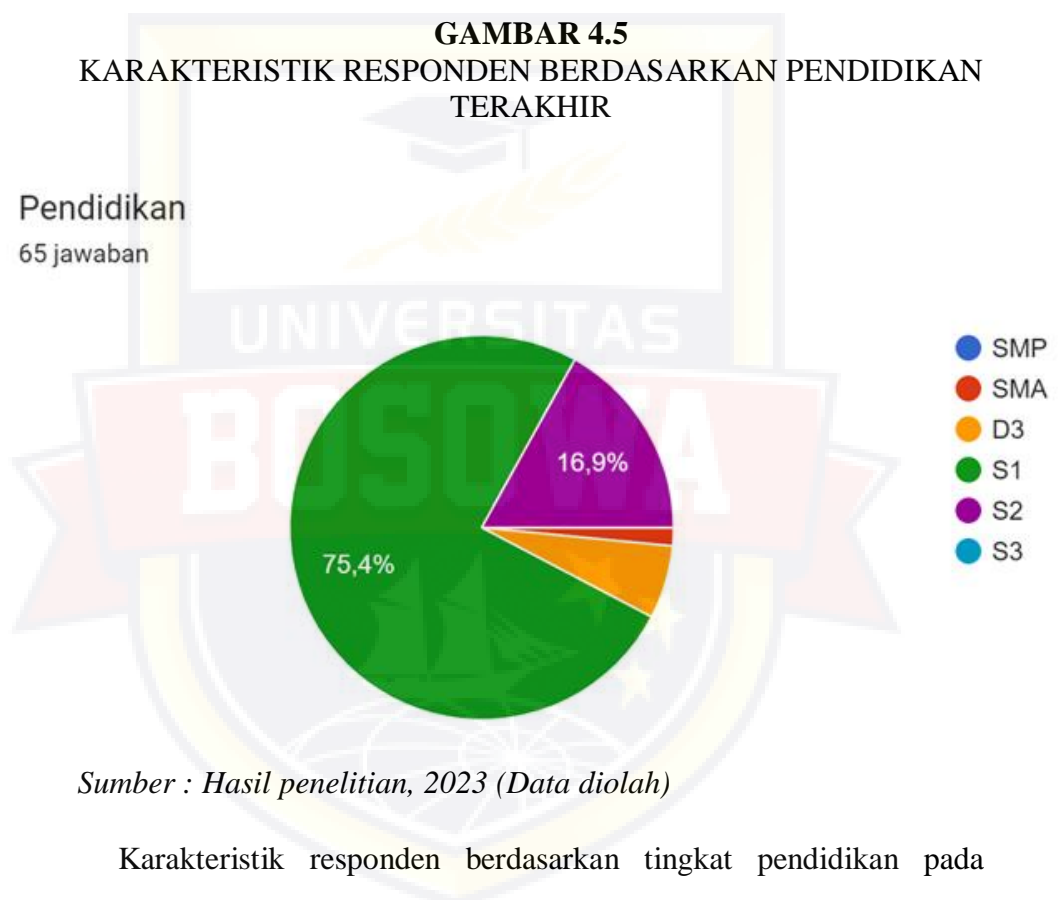
| NO | Usia | Responden | |
|----|---------------|-----------|--------------|
| | | Orang | Presentase % |
| 1 | 21 – 30 Tahun | 16 | 24.6 |
| 2 | 31 - 40 Tahun | 17 | 26.2 |
| 3 | 41 – 50 Tahun | 23 | 35.4 |
| 4 | 51+ Tahun | 9 | 13.8 |
| | TOTAL | 65 | 100 |

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa Karakteristik Responden berdasarkan usia terlihat bahwa responden dengan usia 21 – 30 tahun berjumlah 16 orang (24,6 %), usia 31 – 40 tahun berjumlah 17 orang (26,2 %), usia 41 – 50 tahun sebanyak 23 orang (35,4 %), usia 50+ tahun berjumlah 9 orang (13,5 %). Dari hasil tersebut terlihat bahwa responden yang berusia 41 – 50 tahun merupakan umur yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa

pegawai Dinas Tenaga Kerja daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah pegawai yang berada di masa Lansia awal.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Gambar 4.5 berikut:



Sumber : Hasil penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada Gambar 4.5 terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 1 orang (1,5 %), D3 berjumlah 4 orang (6,2 %), S1 berjumlah 49 orang (75,4 %). Dan S2 berjumlah 11 orang (16,9 %). Dari data tersebut terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan yang paling dominan adalah S1.

b. Deskripsi Jawaban Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket/kuesioner dari 65 pegawai dapat dilihat frekuensi jawaban responden tentang variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) yang terdiri dari 2 Dimensi yaitu Pendidikan dengan 4 pernyataan dan Pelatihan dengan 4 Pernyataan ,kemudian Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari 5 pernyataan. Pada tabel 4.2 dapat dilihat frekuensi jawaban responden tentang variabel Pendidikan (X1)

TABEL 4.2
FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL PENDIDIKAN (X1)

| PERNYATAAN | JAWABAN | | | | | TOTAL |
|--|---------|--------|--------|---------|----------|-------|
| | SS % | S % | R % | TS % | STS % | |
| Dengan Pendidikan S1 | | | | | | |
| membuat pegawai menjamin kemampuan kinerjanya | 64,6 | 27,7 | 7,7 | 0 | 0 | 100 |
| Melanjutkan Pendidikan dapat meningkatkan pengembangan dari pengembangan pegawai | 61,5 | 36,9 | 1,5 | 0 | 0 | 100 |
| Pendidikan dapat meningkatkan daya saing dan kinerja instansi | 55,4 | 41,5 | 3,1 | 0 | 0 | 100 |
| Pegawai yang sementara menempuh pendidikan akan dibebastugaskan | 24,6 | 43,1 | 29,2 | 3,1 | 0 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa :

1. Untuk pernyataan 1 (Dengan Pendidikan S1 membuat pegawai menjamin kemampuan kinerjanya) 42 responden (64,6%) menjawab sangat setuju, 18

responden (27,7%) menjawab setuju, 5 responden (7,7%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan pegawai setuju bahwa Dengan Pendidikan S1 membuat pegawai menjamin kemampuan kerjanya.

2. Untuk pernyataan 2 (Melanjutkan Pendidikan dapat meningkatkan pengembangan dari pengembangan pegawai) 40 responden (61,5 %) menjawab sangat setuju, 24 responden (36,9 %) menjawab setuju, 1 responden (1,5 %) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0 %) menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa pegawai setuju melanjutkan Pendidikan dapat meningkatkan pengembangan dari pengembangan pegawai.
3. Untuk pernyataan 3 (Pendidikan dapat meningkatkan daya saing dan kinerja instansi) 36 responden (55,4 %) menjawab sangat setuju, 27 responden (41,5 %) menjawab setuju, 2 responden (3,1 %) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0 %) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0 %) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan Pendidikan dapat meningkatkan daya saing dan kinerja instansi.
4. Untuk pernyataan 4 (Pegawai yang sementara menempuh pendidikan akan dibebastugaskan) 16 responden (24,6 %) menjawab sangat setuju, 28 responden (43,1 %) menjawab setuju, 19 responden (29,2 %) menjawab ragu-ragu, 2 responden (3,1 %) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0

%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dan ragu-ragu dengan pernyataan Pegawai yang sementara menempuh pendidikan akan dibebastugaskan.

TABEL 4.3
FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL PELATIHAN (X2)

| PERNYATAAN | JAWABAN | | | | | TOTAL |
|--|---------|------|------|-----|-----|-------|
| | SS | S | R | TS | STS | |
| | % | % | % | % | % | |
| Para Pegawai sangat antusias dalam mengikuti Pelatihan | 56,9 | 36,9 | 76,2 | 0 | 0 | 100 |
| Setelah mengikuti pelatihan para pegawai dapat mengembangkan kemampuan kinerja yang dimiliki | 60 | 38,5 | 1,5 | 0 | 0 | 100 |
| Program pelatihan sangat efektif dalam meningkatkan kemampuan kinerja pegawai | 58,5 | 38,5 | 3,1 | 0 | 0 | 100 |
| Materi Pelatihan sesuai dengan tugas dan jabatan pegawai | 32,3 | 56,9 | 9,2 | 1,5 | 0 | 100 |

Berdasarkan table 4.3 dapat dilihat bahwa :

1. Untuk pernyataan 5 (Para Pegawai sangat antusias dalam mengikuti Pelatihan) 37 responden (56,9 %) menjawab sangat setuju, 24 responden (36,9 %) menjawab setuju, 4 responden (6,2 %) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Ini menunjukkan pegawai setuju bahwa mereka sangat antusias dalam mengikuti Pelatihan.
2. Untuk pernyataan 6 (Setelah mengikuti pelatihan para pegawai dapat mengembangkan kemampuan kinerja yang dimiliki) 39 responden (60 %)

menjawab sangat setuju, 25 responden (38,5 %) menjawab setuju, 1 responden (1,5 %) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0 %) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa pegawai setuju Setelah mengikuti pelatihan para pegawai dapat mengembangkan kemampuan kinerja yang.

3. Untuk pernyataan 7 (Program pelatihan sangat efektif dalam meningkatkan kemampuan kinerja pegawai) 38 responden (58,5 %) menjawab sangat setuju, 25 responden (38,5 %) menjawab setuju, 2 responden (3,1 %) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0 %) menjawab tidak setuju, dan menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan Program pelatihan sangat efektif dalam meningkatkan kemampuan kinerja pegawai.
4. Untuk pernyataan 8 (Materi Pelatihan sesuai dengan tugas dan jabatan pegawai) 21 responden (32,3 %) menjawab sangat setuju, 37 responden (56,9 %) menjawab setuju, 6 responden (9,2 %) menjawab ragu-ragu, 1 responden (1,5 %) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0 %) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan Materi Pelatihan sesuai dengan tugas dan jabatan pegawai

TABEL 4.4
FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA
PEGAWAI (Y)

| PERNYATAAN | JAWABAN | | | | | TOTAL |
|---|---------|------|---|----|-----|-------|
| | SS | S | R | TS | STS | |
| | % | % | % | % | % | |
| Saya mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab sebagai | 64,6 | 35,4 | 0 | 0 | 0 | 100 |

| | | | | | | |
|---|------|------|------|-----|---|-----|
| pegawai. | | | | | | |
| Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya. | 41,5 | 43,1 | 15,4 | 0 | 0 | 100 |
| Memilih menjadi pegawai karena merupakan pekerjaan yang mulia. | 49,2 | 44,6 | 4,6 | 1,5 | 0 | 100 |
| Saya dapat melakukan pekerjaan tanpa harus meminta bantuan dari pengawas. | 52,3 | 40 | 4,6 | 3,1 | 0 | 100 |
| Saya bekerja dengan teliti dan hati – hati. | 67,7 | 30,8 | 1,5 | 0 | 0 | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa :

1. Untuk pernyataan 9 (Saya mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai) 42 responden (64,6 %) menjawab sangat setuju, 23 responden (35,4 %) menjawab setuju, 0 responden (0 %) menjawab ragu-ragu, tidak setuju ,dan sangat tidak setuju. Ini menunjukkan pegawai setuju dengan pernyataan Saya mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai.
2. Untuk pernyataan 10 (Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya.) 27 responden (41,5 %) menjawab sangat setuju, 28 responden (43,1 %) menjawab setuju, 10 responden (15,4 %) menjawab ragu-ragu,0 responden (0 %) menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa responden tidak selalu masuk kerja tepat pada waktunya.
3. Untuk pernyataan 11 (Memilih menjadi pegawai karena merupakan

pekerjaan yang) 32 responden (49,2 %) menjawab sangat setuju, 29 responden (44,6 %) menjawab setuju, 3 responden (4,6 %) menjawab ragu-ragu, 1 responden (1,5 %) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0 %) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan memilih menjadi pegawai karena merupakan pekerjaan yang mulia.

4. Untuk pernyataan 12 (Saya dapat melakukan pekerjaan tanpa harus meminta bantuan dari pengawas.) 34 responden (52,3 %) menjawab sangat setuju, 26 responden (40 %) menjawab setuju, 3 responden (4,6 %) menjawab ragu-ragu, 2 responden (3,1 %) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0 %) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa pegawai setuju jika dapat melakukan pekerjaan tanpa harus meminta bantuan dari pengawas.
5. Untuk pernyataan 13 (Saya bekerja dengan teliti dan hati – hati.) 44 responden (67,7 %) menjawab sangat setuju, 20 responden (30,8 %) menjawab setuju, 1 responden (1,5 %) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0 %) menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa pegawai selalu bekerja dengan teliti dan hati – hati.

2. Hasil Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

1. Uji Validitas

Menurut Zaenal Arifin (2012) Validitas adalah suatu derajat ketepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur

apa yang akan diukur.

1). Uji Validitas Variabel Pendidikan X1

TABEL 4.5
UJI VALIDITAS VARIABEL PENDIDIKAN X1

| Variabel | Indikator | Signifikan | Keterangan |
|-----------------|-----------|------------|------------|
| | X1.2 | 0,000 | Valid |
| Pendidikan (X1) | X1.2 | 0,000 | Valid |
| | X1.3 | 0,000 | Valid |
| | X1.4 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner Pendidikan (X1) dinyatakan valid karena nilai pearson correlation berada pada nilai yang signifikan $0,000 < 0.05$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuesioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variable pendidikan

2). Uji Validitas Variabel Pelatihan X2

TABEL 4.6
UJI VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN X2

| Variabel | Indikator | Signifikan | Keterangan |
|----------------|-----------|------------|------------|
| | X2.2 | 0,000 | Valid |
| Pelatihan (X2) | X2.2 | 0,000 | Valid |
| | X2.3 | 0,000 | Valid |
| | X2.4 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner Pelatihan (X2)

dinyatakan valid karena nilai pearson correlation berada pada nilai yang signifikan $0,000 < 0.05$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuesioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel pelatihan.

3). Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai Y

TABEL 4.7
UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI Y

| Variabel | Indikator | Signifikan | Keterangan |
|--------------------|-----------|------------|------------|
| Kinerja Pegawai(Y) | Y1.1 | 0,000 | Valid |
| | Y1.2 | 0,000 | Valid |
| | Y1.3 | 0,000 | Valid |
| | Y1.4 | 0,000 | Valid |
| | Y1.5 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid karena nilai pearson correlation berada pada nilai yang signifikan $0,000 < 0.05$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuesioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variable kinerja pegawai.

2. Uji Realibilitas Cronbach Alpha

Menurut Masri Singarimbun, realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat

pengukur tersebut reliable. Uji reabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode cronbach alpha. Sebuah kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika nilai r hitung dari rtabel dan besarnya signifikansi yaitu sebesar 5%. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidaknya dapat diketahui dengan melihat kriteria berikut ini :

- 1) $<0,6$ reliabilitasnya rendah
- 2) $0,6 - 0,79$ reliabilitasnya dapat diterima
- 3) $>0,8$ reliabilitasnya baik

Tabel 4.7 Hasil uji reliabilitas Reliability statistic

TABEL 4.8
HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .905 | 13 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 di atas yang merupakan hasil dari perhitungan di atas variabel pendidikan, pelatihan, dan kinerja pegawai memiliki nilai Koefisien Cronbach Alpha $> 0,905$ yang dinyatakan reabilitasnya baik.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan bagaimana Pendidikan, dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Adapun hasil pengolahan data tersebut dengan menggunakan SPSS pada tabel berikut ini.

TABEL 4.9
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.861 | 1.907 | | 2.025 | .047 |
| | Pendidikan (X1) | .538 | .135 | .435 | 3.996 | .000 |
| | Pelatihan (X2) | .507 | .133 | .414 | 3.805 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan dari tabel 4.7 yang merupakan hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya sebagai berikut :

$$Y = 3.861 + 0,538X1 + 0,507X2$$

Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas :

a = 3.861 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Pendidikan (X1), dan Pelatihan (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai ini tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan

b1 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel Pendidikan adalah 0.538. Menunjukkan bahwa variabel Pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap satu kenaikan satuan

variabel Pendidikan sebesar 0.538 maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,538.

b2 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel Pelatihan adalah 0.507. Menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Pelatihan sebesar 0,507 akan meningkatkan sebesar 0,507 kinerja pegawai.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja pegawai) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut.

TABEL 4.10
KOEFSISIEN DETERMINASI

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .778 ^a | .606 | .593 | 1.503 |
| a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1) b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y) | | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,606. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 60% terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 40% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

3. Pembuktian Hipotesis

a. Hasil Uji t (Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui masing-masing atau secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan kriteria pengujiannya meliputi :

1) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$,artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu :

2) Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$,artinya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu :

$$Df = n - k$$

T tabel = $df = 65 - 2 = 63$ dengan tingkat signifikan 0,05 dibagi 2 menjadi 0,025

Uji t yang digunakan ialah uji satu arah, maka t tabel yang digunakan yaitu $t_{0,05}$

TABEL 4.11
HASIL UJI PARSIAL

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3.861 | 1.907 | | 2.025 | .047 |
| Pendidikan (X1) | .538 | .135 | .435 | 3.996 | .000 |
| Pelatihan (X2) | .507 | .133 | .414 | 3.805 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

(63). Adapun titik persentasi distribusi t ke 63 yaitu 1.998.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya :

1. Dari hasil analisis data pada variabel Pendidikan X1 Diketahui nilai signifikan untuk variabel Pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.996 > 1.998$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
2. Dari hasil analisis data pada variabel Pelatihan X2 Diketahui nilai signifikan untuk variabel Pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.805 > 1.998$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Hasil Uji F (Simultan)

Uji pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. selain itu bisa dilakukan untuk mengetahui kesesuaian model regresinya, berikut ini merupakan bentuk hipotesisnya :

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen

terhadap variabel dependen

Ho : Tidak terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen

terhadap variabel dependen

Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1) Jika besarannya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka diketahui bahwa ada pengaruh

X terhadap Y secara simultan.

2) Jika besarannya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka diketahui bahwa tidak ada

pengaruh X terhadap Y secara simultan.

Penjelasan :

$df = n - k = 60 - 2 = 58$ adapun titik distribusi f yang didapatkan yaitu 3.99

TABEL 4.12
HASIL UJI F (SIMULTAN)

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 215.270 | 2 | 107.635 | 47.628 | .000 ^a |
| | Residual | 140.114 | 62 | 2.260 | | |
| | Total | 355.385 | 64 | | | |
| a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1) | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y) | | | | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $47.628 > 3.99$ F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 dan H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu Pendidikan, Pelatihan sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Penelitian ini

dilakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat . Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.

1. Variabel Pendidikan (X1)

Nilai t_{Hitung} dalam variabel Pendidikan (X1) t_{Hitung} 3,996 lebih besar di banding dengan t_{tabel} 1,998 dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga H_1 dapat diterima. Kesimpulannya Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisiner variable Pendidikan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisiner mayoritas menjawab dengan sangat setuju dengan pertanyaan kuisiner sebagai berikut :

- a) Dengan Pendidikan S1 membuat pegawai menjamin kemampuan kinerjanya
- b) Melanjutkan Pendidikan dapat meningkatkan pengembangan dari pengembangan pegawai
- c) Pendidikan dapat meningkatkan daya saing dan kinerja instansi
- d) Pegawai yang sementara menempuh pendidikan akan dibebastugaskan

2. Variabel Pelatihan (X2)

Nilai t_{Hitung} dalam variabel Pelatihan (X2) t_{Hitung} 3,805 lebih besar di banding dengan t_{tabel} 1,998 dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga H_2 dapat diterima. Kesimpulannya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisiner variable Pelatihan yang disebar penulis

dalam pertanyaan kuisisioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju dengan pertanyaan kuisisioner sebagai berikut :

- a) Para Pegawai sangat antusias dalam mengikuti Pelatihan
- b) Setelah mengikuti pelatihan para pegawai dapat mengembangkan kemampuan kinerja yang dimiliki
- c) Program pelatihan sangat efektif dalam meningkatkan kemampuan kinerja pegawai
- d) Materi Pelatihan sesuai dengan tugas dan jabatan pegawai

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y1)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Versi 24.0 secara simultan ketiga variabel yang penulis teliti (Pendidikan dan pelatihan) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 47.628 sedangkan nilai f_{tabel} dengan tingkat kesalahan 0,05% . Karena signifikan f_{hitung} (47.628) > f_{tabel} (3.99) maka variabel (Pendidikan dan pelatihan) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisisioner variable Kinerja Pegawai yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisisioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju dengan pertanyaan kuisisioner sebagai berikut :

- a) Saya mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai.
- b) Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya.

- c) Memilih menjadi pegawai karena merupakan pekerjaan yang mulia.
- d) Saya dapat melakukan pekerjaan tanpa harus meminta bantuan dari pengawas.
- e) Saya bekerja dengan teliti dan hati – hati.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Pendidikan (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y1).
2. Variabel Pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y1).
3. Variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, maka penulis ingin memberikan beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan, beberapa saran tersebut antara lain:

1. Kepala Dinas atau para pegawai harus meningkatkan kualitas Kinerja Pegawai dengan cara mengikuti pelatihan dan Pendidikan yang disediakan oleh pemerintah
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang melalui penelitian yang lebih mendalam dengan menambahkan variabel-variabel lain untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal tentang Pelatihan dan Pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z., & Retnawati, H. (2015). Analisis Instrumen Pengukur Higher Order Thinking Skills (HOTS) Matematika Siswa SMA. In Seminar Nasional Matematika Dan Pendidikan Matematika Uny (Vol. 20, pp. 783-790).
- Arikunto, S. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Gary. 2010. *Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Chan, 2016. *Pelatihan Dan Pendidikan*. Penerbit : Pustaka Setia, Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Edowai, R., Abubakar, H., & Mane, A. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEJAHTERAAN SOSIAL KABUPATEN DEIYAI PROVINSI PAPUA. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 121–127. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i2.4>
- Fuad, H. Ihsan, 2011, *Dasar-Dasar Kependidikan*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. PT.BPFE, Yogyakarta.
- Hajar, Ibnu, 1996. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Suad Husnan (Ed. 4). 1997. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Admistrasi Publik, Konep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Kerlinger, F. N. 1992. *Organizational Beavior*. Alih Bahasa : Simatupang, L. R : Gadjah Mada University Press.

- Matutina, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- MA'RUF, M. A. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TANETE RILAU KABUPATEN BARRU (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesepuluh. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis & Jakson, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit:Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Alfabeta, Bandung.
- Rosliati. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TAMALATE KOTA MAKASSAR. Economics Bosowa
- Rahayu, R. (2017). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELESINDO SHOP CABANG MAKASSAR. Economics Bosowa, 3(5), 97-111. Retrieved from <https://economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/view/102>
- Safa'ah, E. M. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII) (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber daya Manusia dan Produktivitas kerja. Bandung:Mandar Maju.
- Sofyan, R. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BAROMBONG KABUPATEN TAKALAR. Economics Bosowa, 5(002), 281-290.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono.(1999).Statistika Penelitian.Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA.

Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data. Malang: UIN-Malang Press.

Suryabrata sumandi. (2008). Metodologi penelitian/sumadi suryabrata. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Suwatno. 2011. Manajemen SDM. Bandung : Alfabeta

Veithzal Rivai. 2005. Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Yanti, L. T. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Padakantorkecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang (Issue April).

YASIN, S. N., Ilyas, G. B., FATTAH, M. N., & PARENDEAN, A. (2021). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SOPPENG. Bata Ilyas Educational Management Review, 1(1).

<https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT

Responden yang terhormat,

Saya Frisca Christianti Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa Makassar Program Studi Manajemen, Dalam rangka penyelesaian tugas akhir program manajemen (S1). Penulis mengharapkan kesediaan Saudara/i untuk mengisi kusioner ini, Demikian permohonan penulis, atas partisipasi, waktu dan perhatian yang Bapak / Ibu / Saudara (i) berikan, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : a. Laki – Laki b. Wanita

Pendidikan : a. SMP b. SMA c. D3

d. S1 e. S2 d. S3

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas Bapak / Ibu / Saudara (i) dengan benar pada tempat jawaban yang telah disediakan.
2. Pilih dan berilah tanda (√) atau (O) jawaban Bapak / Ibu / Saudara (i) yang dianggap sesuai dan benar.

Adapun alternative pilihan jawaban yang disediakan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu – Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Selamat Bekerja

A. Pendidikan (X1)

| No | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|----|---|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | R | TS | STS |
| 1 | Dengan Pendidikan S1 membuat pegawai menjamin kemampuan kinerjanya | SS | S | R | TS | STS |
| 2 | Melanjutakan Pendidikan dapat meningkatkan pengembangan dari pengembangan pegawai | SS | S | R | TS | STS |
| 3 | Pendidikan dapat meningkatkan daya saing dan kinerja instansi | SS | S | R | TS | STS |
| 4 | Pegawai yang sementara menempuh pendidikan akan dibebastugaskan | SS | S | R | TS | STS |

B. Pelatihan (X2)

| No | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|----|--|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | R | TS | STS |
| 1 | Para Pegawai sangat antusias dalam mengikuti Pelatihan | SS | S | R | TS | STS |
| 2 | Setelah mengikuti pelatihan para pegawai dapat mengembangkan kemampuan kinerja yang dimiliki | SS | S | R | TS | STS |
| 3 | Program pelatihan sangat efektif dalam meningkatkan kemampuan kinerja pegawai | SS | S | R | TS | STS |
| 4 | Materi Pelatihan sesuai dengan tugas dan jabatan pegawai | SS | S | R | TS | STS |

C. Kinerja Pegawai (Y)

| No | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|----|---|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | R | TS | STS |
| 1 | Saya mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai. | SS | S | R | TS | STS |
| 2 | Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya. | SS | S | R | TS | STS |
| 3 | Memilih menjadi pegawai karena merupakan pekerjaan yang mulia. | SS | S | R | TS | STS |
| 4 | Saya dapat melakukan pekerjaan tanpa harus meminta bantuan dari pengawas. | SS | S | R | TS | STS |
| 5 | Saya bekerja dengan teliti dan hati – hati. | SS | S | R | TS | STS |

LAMPIRAN 2. TABULASI DATA PENELITIAN

| No Responden | X1 | X2 | Y1 |
|--------------|----|----|----|
| 1 | 17 | 17 | 22 |
| 2 | 19 | 19 | 22 |
| 3 | 18 | 19 | 25 |
| 4 | 16 | 16 | 20 |
| 5 | 16 | 18 | 21 |
| 6 | 16 | 16 | 20 |
| 7 | 19 | 20 | 25 |
| 8 | 15 | 15 | 18 |
| 9 | 14 | 14 | 15 |
| 10 | 16 | 16 | 20 |
| 11 | 15 | 14 | 17 |
| 12 | 18 | 15 | 21 |
| 13 | 18 | 20 | 22 |
| 14 | 18 | 20 | 22 |
| 15 | 20 | 20 | 24 |
| 16 | 20 | 20 | 25 |
| 17 | 20 | 20 | 23 |
| 18 | 20 | 18 | 25 |
| 19 | 20 | 19 | 25 |
| 20 | 20 | 20 | 25 |
| 21 | 20 | 20 | 25 |
| 22 | 20 | 20 | 25 |
| 23 | 18 | 19 | 23 |
| 24 | 19 | 19 | 24 |
| 25 | 20 | 20 | 25 |
| 26 | 20 | 19 | 25 |
| 27 | 18 | 15 | 20 |
| 28 | 18 | 18 | 20 |
| 29 | 20 | 19 | 24 |
| 30 | 16 | 19 | 21 |
| 31 | 17 | 19 | 25 |
| 32 | 17 | 19 | 24 |
| 33 | 14 | 16 | 19 |
| 34 | 12 | 16 | 20 |
| 35 | 16 | 15 | 20 |

| | | | |
|----|----|----|----|
| 36 | 13 | 14 | 20 |
| 37 | 14 | 16 | 20 |
| 38 | 16 | 16 | 20 |
| 39 | 17 | 18 | 23 |
| 40 | 18 | 17 | 22 |
| 41 | 17 | 16 | 21 |
| 42 | 18 | 17 | 21 |
| 43 | 16 | 17 | 24 |
| 44 | 17 | 17 | 25 |
| 45 | 17 | 20 | 22 |
| 46 | 16 | 16 | 20 |
| 47 | 16 | 20 | 25 |
| 48 | 16 | 16 | 20 |
| 49 | 19 | 18 | 24 |
| 50 | 19 | 20 | 23 |
| 51 | 17 | 16 | 22 |
| 52 | 20 | 19 | 24 |
| 53 | 18 | 18 | 25 |
| 54 | 19 | 20 | 25 |
| 55 | 16 | 16 | 20 |
| 56 | 17 | 20 | 20 |
| 57 | 18 | 19 | 25 |
| 58 | 18 | 16 | 25 |
| 59 | 18 | 19 | 23 |
| 60 | 19 | 20 | 21 |
| 61 | 18 | 20 | 24 |
| 62 | 18 | 16 | 23 |
| 63 | 18 | 20 | 24 |
| 64 | 19 | 16 | 22 |
| 65 | 20 | 20 | 25 |

LAMPIRAN 3. HASIL OLAHAN SPSS REABILITAS STATISTIK, ANALISIS REGERESI LINER BERGANDA, DAN KOEFISIEN DETERMINASI

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .905 | 13 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.861 | 1.907 | | 2.025 | .047 |
| | Pendidikan (X1) | .538 | .135 | .435 | 3.996 | .000 |
| | Pelatihan (X2) | .507 | .133 | .414 | 3.805 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .778 ^a | .606 | .593 | 1.503 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

LAMPIRAN 4. HASIL OLAHAN SPSS UJI t (PARSIAL) UJI F (SIMULTAN)

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.861 | 1.907 | | 2.025 | .047 |
| | Pendidikan (X1) | .538 | .135 | .435 | 3.996 | .000 |
| | Pelatihan (X2) | .507 | .133 | .414 | 3.805 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 215.270 | 2 | 107.635 | 47.628 | .000 ^a |
| | Residual | 140.114 | 62 | 2.260 | | |
| | Total | 355.385 | 64 | | | |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

LAMPIRAN 5. DOKUMENTASI PENELITIAN

LAMPIRAN 6. SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A.0382/FEB/UNIBOS/III/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Kepala
Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Di, -
Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

Nama : Frisca Christianti
NIM : 4519012094
Program Studi : Manajemen
No. Tlp/HP : 082192676315

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat”

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 15 Maret 2023
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM
NIDN. 09 2412 680

Tembusan
1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip

LAMPIRAN 7. BALASAN SURAT PENELITIAN

**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT
DINAS TENAGA KERJA DAERAH**

Jalan : H.A.Abd. Malik Pattana Endeng Komp. Perkantoran Pemprov. Sulbar-Mamuju 91511

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 42.00/34/III/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alwi, S.Pd.M.A.P
 Jabatan : Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Daerah Prov. Sulbar
 NIP : 19691231 199106 1 003
 Pangkat/Gol : Pembina Tk. I (IV/b)

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa

Nama : Frisca Christianti
 NIM : 4519012094
 Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Benar bahwa yang bersangkutan telah mengadakan penelitian di Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dalam kurung waktu penelitian (selama kurang lebih 1 bulan) dalam rangka penyusunan SKRIPSI dengan judul PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SULAWESI BARAT. untuk memperoleh gelar strata satu (S1) pada Universitas Bosowa Makassar (UNIBOS) Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mamuju, 27 Maret 2023

a.n Kepala Dinas
 Sekretaris Dinas



Alwi, S.Pd.M.A.P
 Pangkat Pembina

NIP : 19691231 199106 1 003