

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**Disusun Oleh:**

**Kartika Taruk Labi'**

**NIM: 4519012057**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

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

**2023**

**HALAMAN PEGESAHAN**

Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap  
Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi  
Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : Kartika Taruk La'bi

Stanbuk/NIM : 4519012057

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

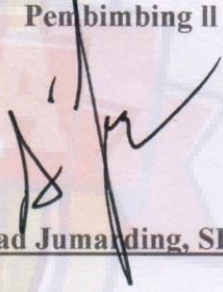
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
Drs. Palipada Palisuri, M.Si

  
Ahmad Jumardang, SE., MM

**Mengetahui Dan Mengesahkan:**


Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Universitas Bosowa Makassar

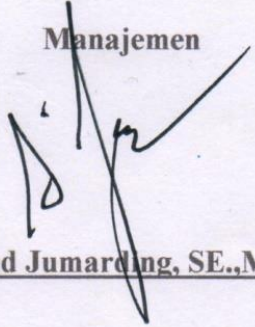
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Ketua Program Studi**

**Universitas Bosowa**

**Manajemen**

  
Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM

  
Ahmad Jumardang, SE., MM

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kartika Taruk La'bi  
NIM : 4519012057  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas  
Perhubungan Kota Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasar hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan hasil dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak 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 ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar,  
Mahasiswa yang bersangkutan



Kartika Taruk La'bi

## PRAKATA

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mengalami rintangan dan hambatan. Namun, berkat bimbingan dan penyemangat dari kedua orang tua penulis ayah Edwin Taruk La'bi dan ibu Arni Saludung yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang dan doa, yang dengan tulus membantu, mengingatkan dan memberi motivasi yang sangat berharga dalam segala hal tanpa terkecuali dalam penyelesaian skripsi ini.

Untuk itu, penulis juga mengucapkan terimakasih atas bimbingan yang telah diberikan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

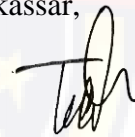
1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si, selaku rektor Universitas Bosowa Makassar
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, S.E., M.M., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, S.e., M.Si., selaku dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Ahmad Jumarding, S.E., M.M, selaku ketua program studi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Bapak Palipada Palisuri, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing I dan Bapak Ahmad Jumarding, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing II

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar
7. Bapak dan Ibu responden Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar
8. Kepada sahabat-sahabat penulis Warshi Palloan, Andi Megawati, Hartati Mahmuddin dan Roby Kadang S.T.

Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya par pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Makassar,



Kartika Taruk La'bi

## **ABSTRAK**

KARTIKA TARUK LA'BI. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. (Dibimbing oleh Palipada Palisuri dan Ahmad Jumarding).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis, dan menginterpretasikan Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner yang disebar kepada 48 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil dengan nilai koefisien determinasi 39,9% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama.

*Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai*

## **ABSTRACT**

KARTIKA TARUK LA'BI. The Effect Of Human Resource Development On Employee Performance At The South Sulawesi Province Transportation Service Office. (Supervised by Palipada Palisuri and Ahmad Jumarding).

This study aims to examine, analyze and interpret the effect of human resource development on employee performance at the south Sulawesi Province transportation service office. This study used a type of research (explanatory research) with a quantitative approach. Data were obtained through observation, interview and questionnaires which were distributed to 48 respondents.

The results of this study indicate that human resource development partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the South Sulawesi Province Transportation Service Office. Thus the factors that influence employee performance show results with a determination coefficient value 39,9% meaning that all of the independent variables have a joint relationship.

*Keywords: Human Resource Development and Employee Performance.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>PROVINSI SULAWESI SELATAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>PRAKATA</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Lingkup Penelitian .....	5
F. Sistematika Pembahasan.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
A. Kajian Teori .....	7
1. Sumber Daya Manusia .....	7
3. Kinerja Pegawai .....	13
B. Penelitian Terdahulu .....	19



C. Kerangka Pikir .....	21
D. Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian.....	23
C. Populasi dan Sampel .....	23
D. Instrumen Penelitian .....	25
E. Variabel Penelitian .....	25
F. Jenis dan Sumber Data .....	26
G. Teknik Pengumpulan Data.....	26
H. Teknik Analisis Data.....	27
I. Defenisi Operasional .....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN.....</b>	<b>29</b>
A.GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....	29
1. Karakteristik Pengelolaan Perusahaan .....	29
1. Karakteristik Data Responden.....	36
2. Deskripsi Jawaban Responden .....	40
C. Hasil Analisis Data.....	43
1. Uji Instrumen Penelitian.....	43
2. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	47
D. Hasil Pengujian Hipotesis .....	49
1. Uji t (Parsial) .....	49
2. Uji F (Simultan).....	50
3. Koefisien Determinasi .....	51
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	51

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	54
A. Kesimpulan .....	54
B. Saran.....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	55



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 1 .....	19
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	39
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja .....	39
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Pengembangan Sumber Daya Manusia (X).....	40
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y).....	42
Tabel 4.8 Uji Validitas .....	44
Tabel 4.9 Uji Reabilitas.....	47
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	48
Tabel 4.11 Uji t .....	49
Tabel 4.12 Uji F .....	50
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir 1.....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan	53



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 1 .....	57
Lampiran 2 1 .....	58
Lampiran 3 1 .....	62
Lampiran 4 1 .....	64



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh instansi agar. Mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja pegawai sebuah instansi. Untuk memperoleh dan meningkatkan kinerja karyawan yang baik seorang manajer mengetahui dan melayani kebutuhan pegawainya. Banyak pendekatan berbeda yang dapat dilakukan untuk mengelolah sumber daya manusia. Upaya tersebut perlu dilakukan sebagai respon dari perkembangan teknologi. Salah satunya dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia. Tujuan dari adanya pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaharui kemampuan pegawai dan membantu mereka untuk beradaptasi terhadap pembaharuan yang ada. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina sekaligus meningkatkan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan terpercaya tujuan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk fasilitasi yang memacu proses belajar menjadi efektif dan dilaksanakan dalam rangka proses

perubahan kinerja seseorang dalam pekerjaan atau tugas-tugasnya. Peran sumber daya manusia lebih memastikan efektivitas perubahan itu dari yang kurang menjadi lebih. dan dari yang cukup atau di atas rata-rata menjadi semakin sukses dan berprestasi. Dengan sumber daya manusia yang unggul, seseorang boleh memetik manfaat peningkatan keterampilan [skills], agar dapat memenuhi tuntutan kinerja pekerjaan dan tugas tugasnya. Melalui pengembangan sumber daya manusia seorang pegawai juga berharap menjadi professional, karena proses belajarnya dalam pekerjaan semakin terpacu oleh penemuan dan pengembangan kompetensi profesional, sebagai hasil selama ini menurut (T. Soemarman. Drs..M,S.Ed.2017).

Instansi harus memilih metode pengembangan yang sesuai dengan tujuan instansi agar hasilnya mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut dikarenakan berkembangnya instansi merupakan keinginan setiap individu yang berada didalamnya, sehingga harapan dari perkembangan tersebut instansi mampu bersaing dengan baik. Potensi setiap pegawai harus diketahui oleh instansi sehingga melakukan program pengembangan, karena itu pegawai dapat diarahkan sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal.

Kinerja adalah derajat pencapaian hasil dalam pelaksanaan tugas tertentu, kinerja instansi adalah derajat pencapaian hasil dalam mencapai tujuan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja instansi atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja di instansi. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja

dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal. Kinerja mencerminkan seberapa baik seorang pegawai memenuhi persyaratan pekerjaan. Sering disalahartikan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dengan hasil. Prestasi sebagai derajat atau tingkat penyelesaian tugas yang meningkatkan kerja pegawai. Disini, prestasi adalah prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam pekerjaan apapun, dimana karyawan dapat menggunakan semua keterampilan pengetahuan. Pengukuran kinerja atau pengukuran kerja merupakan alat untuk menilai keberhasilan atau kegagalan penerapan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran. Pengukuran kinerja harus selalu diartikulasikan untuk memberikan sanksi, tetapi mempertimbangkan bahwa penetapan tujuan dan sasaran dalam perencanaan strategis telah memasukkan faktor-faktor strategis yang tidak terkendali. Berikut indikatornya:

1. Efektivitas
2. Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Fenomena nyata yang terjadi di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan nampak ada pegawai yang begitu bersemangat dalam bekerja, namun adapula yang terlihat suka jalan-jalan masuk dan keluar dari suatu ruangan ke ruangan lain serta berkumpul untuk bercerita hal-hal yang kurang bermanfaat maupun meninggalkan tempat kerja tanpa suatu kepentingan yang jelas pada saat jam kerja.



Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN”.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah pengembangan secara informal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah pengembangan secara formal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengembangan secara informal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengembangan secara formal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

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

1. Hasil penelitian dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan pengembangan sumber daya manusia oleh insatansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai operasional.
2. Membantu memberikan tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan dan berkepentingan dalam hal pengembangan sumber daya manusia khususnya di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Membantu mahasiswa dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang telah di peroleh di bangku kuliah terhadap praktek yang sebenarnya terjadi di lapangan.

#### **E. Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 67 orang, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian jumlah dari populasi yang berjumlah 40 orang menggunakan rumus slovin.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, lingkup penelitian, dan sistematika pembahasan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori yang menjadi landasan dalam penelitian ini, diantaranya teori pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja pegawai. Selain itu terdapat penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional, dan jadwal penelitian.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan mengenai gambaran umum lokasi penelitian

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

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

(Arifuddin Mane dan Rafiuddin, 2021) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dari sebuah organisasi yang di tuntut memiliki kualifikasi dan keahlian yang sesuai dengan kemampuan dan memiliki kinerja yang baik di lingkungan tempat kerja.

Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam sebuah institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia secara makro adalah jumlah penduduk dengan usia produktif yang ada di suatu negara. Sumber Daya Manusia meliputi daya pikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu atau manusia. Karenanya Sumber Daya Manusia menjadi unsur penting dalam kegiatan instansi yang termasuk dengan Sumber Daya Manusia adalah:

##### **1) Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah individu yang menghasilkan barang dan jasa dalam suatu instansi.

##### **2) Tenaga Ahli**

Tenaga ahli adalah individu yang memiliki suatu keahlian khusus. Tenaga ahli sangat dibutuhkan oleh instansi.

### 3) Pemimpin

Pemimpin berfungsi untuk memimpin jalanya sebuah instansi. Baik buruknya jalan instansi ada di tangan pemimpin.

### 4) Pengusaha

Pengusaha adalah individu yang mampu mengembangkan usahanya. Pengusaha juga bisa membuka lapangan pekerjaan.

### 5) Produsen

Produsen adalah individu yang bisa menghasilkan barang.

### 6) Konsumen

Konsumen adalah individu pemakai dari barang yang diproduksi.

Pengertian Sumber Daya Manusia menurut Malayu Hasibuan (2005) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam lingkungan pekerjaan untuk menghadapi berbagai penugasan. Menurut Ranupandojo dan Hasan (2004) adalah usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum untuk pegawai, agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Menurut Andrew F. Sikula mengatakan pengembangan yang mengacu pada masalah staf dan personalia merupakan sebuah proses pendidikan jangka panjang memakai suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga pegawai bidang operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan untuk tujuan tertentu.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebuah usaha untuk meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia agar bisa menaikkan produktivitas instansi. Dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada di dalam instansi, akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja lingkungan organisasinya, seperti halnya yang dibahas pada buku sumber daya manusia.

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

Pengembangan sumber daya manusia yaitu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah semacam aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Hal ini berfungsi agar sumber daya manusia tersebut semakin produktivitas dalam bekerja. Menurut Prof. T. V. Rao, pengembangan sumber daya manusia adalah proses dimana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka dimasa depan.

Dari beberapa paparan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan pegawai untuk memikul tanggungjawab lebih tinggi dalam perusahaan.

Secara umum sebenarnya tujuannya untuk meningkatkan kualitas para pekerja atau individu melalui program pendidikan dan pelatihan namun secara terperinci berikut tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

- 1) Dapat meningkatkan produktivitas di dalam pekerjaan yaitu, produktivitas yang baik menjadi hal yang diperlukan oleh setiap instansi. Jika produktivitas meningkat maka pekerjaan yang dihasilkan meningkat maka untuk mendapatkannya, maka harus ada suntikan kinerja dari instansi lewat pengembangan sumber daya manusia.
- 2) Memastikan semua berjalan efisien, jika pegawai mengerjakan tugas secara tidak efisien, maka akan berimbas pada efektivitas waktu. Ahli-ahli ingin mengerjakan sesuatu hingga sempurna, namun jika pengerjaannya lambat, maka tugas yang lain tidak akan terselesaikan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia melatih pegawai untuk mengerjakan tugasnya dengan terampil, baik dan efisien.
- 3) Meningkatkan sikap kepemimpinan, namun pada kenyataannya tidak semua pegawai mampu memimpin orang lain. Pegawai juga harus mampu mengambil keputusan tepat, pegawai juga harus mandiri tidak tergantung pada orang lain. Jiwa itu yang berusaha ditumbuhkan lewat pengembangan Sumber Daya Manusia.
- 4) Menciptakan moral pegawai atau manusia, moral yang baik menjadi kewajiban mutlak bagi seorang pegawai. Kejujuran, rendah hati dan mau bekerja keras menjadi nomor satu. Kejujuran adalah barang mahal yang harus dipupuk oleh setiap pegawai, banyak instansi yang hancur karena ketidakjujuran.

a. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia ini perlu melalui metode yang tepat, agar instansi bisa memiliki pegawai-pegawai yang handal untuk membantuh instansi. Metode-metode pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain adalah:

1) Pelatihan atau Training

Pelatihan atau training adalah metode dimana metode pengembangan yang biasa dilakukan setiap instansi. Pelatihan bisa dilaksanakan secara internal maupun eksternal. Instansi yang dipilih tersebut adalah instansi yang memang menyediakan jasa pelatihan yang dibutuhkan. Training merupakan hal yang harus dilalui oleh seorang pegawai baru, sebelum ditugaskan mereka diharuskan mengikuti training terlebih dahulu.

2) Magang

Melalui metode magang para pegawai baru dilatih untuk mengerjakan apa tugas yang akan dilakukanya kelak. Magang umum diadakan di setiap instansi sebagai langkah awal untuk mempersiapkan diri.

3) Pendidikan

Melalui metode pendidikan instansi memberikan pendidikan formal atau memberikan kesempatan pada pegawai untuk melanjutkan pendidikan agar pegawai yang dibutuhkan oleh instansi. Maka instansi



akan mengambil kebijakan untuk memberi kesempatan mengambil kuliah lanjutan.

#### 4) Rotasi Kerja

Metode rotasi memberikan kesempatan pada pegawai untuk merasakan variasi pekerjaan sekaligus untuk mengetahui divisi mana pegawai tersebut cocok untuk ditempatkan. Dengan metode rotasi para pegawai akan menemukan passion kerja yang mungkin lebih cocok untuk dirinya, dan imbasnya akan baik tentu saja pada kinerjanya.

#### b. Komponen Data Sumber Daya Manusia

##### 1) Kualitas Pekerjaan dan Inovatif

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan dan sasaran instansi dengan baik dan berdaya guna.

##### 2) Kejujuran Dalam Bekerja

Kejujuran selain membawa banyak dampak positif juga membawa kepada kehidupan yang jauh lebih baik.

##### 3) Kehadiran Dalam Bekerja

Kehadiran seorang pegawai sebagai sebuah kewajiban yang harus dilakukan kecuali ada hal yang sifatnya penting.

##### 4) Inisiatif dan Kreatif

Seseorang dikatakan kreatif apabila dia mampu membuat atau menciptakan sesuatu, entah itu hasil pemikiran atau asumsi dari orang.

### 5) Kendala Dalam Bekerja

Kendala dalam menjaga pekerjaan berarti mampu menjalani kebutuhan terhadap prinsip-prinsip moral dan etika kerja.

### c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jacksho ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pengembangan informal:

1. Keahlian Dasar
2. Keahlian Teknik
3. Menyelesaikan Masalah
4. Melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan

Menurut Mathis dan Jackso ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pengembangan formal:

1. Materi program pelatihan yang dibutuhkan sesuai dengan pekerjaan
2. Prinsip-prinsip pembelajaran sangat membantu pekerjaan
3. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pelatihan
4. Kemampuan instruktur pelatihan

### 3. Kinerja Pegawai

Menurut Arifuddin Mane dan Indrayani Nur (2021) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job perfotmance* atau *actual performance*, yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Konsistensi kinerja pegawai atau kinerja pegawai adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan instansi. Faktor kinerja juga bisa dinilai dari waktu kerja, jumlah absensi kehadiran kerja karyawan, keterlambatan, dan

lamanya masa kerja. Berikut ini ada beberapa pengertian kinerja pegawai berdasarkan ahli:

Menurut Prof. Dr.Moeheriono, M.SI. dalam bukunya yang berjudul “Pengkuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, Kinerja pegawai adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing -masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Instansi dalam hal ini perlu memantau kinerja setia pegawai apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibanya sesuai harapan. Penilaian kinerja sangat penting untuk menentukan apakah instansi akan terus melakukan kerja sama dengan pegawai jika kenerjanya baik.

#### a. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilain kineja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dapat dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja yang baik penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilaian untuk menilai kinerja uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Selanjutnya adalah penilaian kinerja adalah

suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan dengan manajemen/penyelia penilaian yang hierarkinya langsung diatas tenaga kerja yang bersangkutan atau mamajemen yang di tunjuk untuk itu. Hasil penilaian kinerja tersebut disampaikan kepada manajemen tenaga kerja untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pengembangan perusahaan.

#### b. Pengertian Manajemen Kinerja

Istilah manajemen kinerja defenisi dan arti manajemen kinerja pada dasarnya adalah sebuah proses dalam manajemen sumber daya manusia. Selai itu, penggunaan istilah “Manajemen” adalah nama program tersebut mempunyai implikasi bahwa kegiatan tersebut harus dilaksanakan sebagai sebuah proses manajemen yang umum yang dimulai dengan penetapan tujuan dan sasaran, dan diakhiri dengan evaluasi. Proses tersebut pada garis besarnya terdiri dari lima kegiatan utama yaitu:

1. Merumuskan tanggung jawab dan tugas yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam rumusan tersebut disepakati oleh atasan dari pegawai tersebut . Langkah perumusan tersebut mencakup kegiatan menetapkan dalam hal atau bidang apa saja seorang dituntut untuk memberikan kontribusi berupa hasil.

2. Menyepakati sasaran kerja dalam bentuk hasil yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Termasuk dalam tahap ini adalah penetapan standar prestasi dan tolak ukurnya.
3. Melakukan monitoring melakukan koreksi memberikan kesempatan dan bantuan yang diperlukan oleh anak buah.
4. Menilai prestasi pegawai tersebut dengan cara membandingkan prestasi yang dicapai (actual) dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dalam langkah yang pertama. Dalam tahap penilaain ini harus tercakup kegiatan yang mengidentifikasi yang terdapat kelemahan pada orang yang dinilai.
5. Memberikan umpan baik pada pegawai yang dinilai tentang hasil penilaian yang dilakukan. Dalam proses pemberian umpan balik atasan dan bawahan membicarakan cara-cara untuk memperbaiki kelemahan yang telah diketahui dengan tujuan meningkatkan prestasi pada periode berikutnya.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

1) Sikap Disiplin

Setiap pegawai diharapkan memiliki sikap disiplin untuk mengikuti aturan instansi yang melaksanakan tugas masing-masing, instansi sendiri dapat membuat kebijakan yang akan memengaruhi sikap disiplin pegawai.

2) Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang timbul oada diri seorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, motivasi setiap pegawai tentu saja berbeda-beda. Ada pegawai yang termotivasi

untuk bekerja demi uang agar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya ada juga yang termotivasi karena jabatan yang tinggi.

### 3) Kompensasi atau Insentif

Kompensasi bisa diberikan dalam bentuk bonus yang akan meningkatkan kinerja, selain sebagai untuk pegawai yang bekerja sangat baik, hal ini juga diharapkan dapat memacu pegawai lain untuk bekerja lebih baik.

### 4) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan mengayomi pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas masing-masing tanpa memberi tekanan yang berlebihan

### 5) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati pegawai tenang dan bisa lebih fokus dalam pekerjaannya, instansi perlu menempatkan pegawai pada posisi yang tepat agar kinerjanya bisa lebih maksimal.

#### d. Indikator-Indikator Kinerja

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditemukan oleh beberapa faktor yang kondisi yang baik itu berasal dari pegawai ataupun yang berasal dari luar individual pegawai.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator Kinerja yang digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari pegawai membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategi.

Pada umumnya, menurut Tika Mayunita ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan dalam empat kategori yaitu:

a. Kualitas Kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang ditetapkan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

b. Kuantitas Kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui adanya nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

c. Kendala Kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemampuan serta semangat tinggi dapat diukur melalui, misalnya kecepatan dalam penanganan pembatalan polis, pelatihan pegawai dan agen, pertumbuhan jumlah polis.

d. Sikap Kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga tim organisasi lain.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 1**

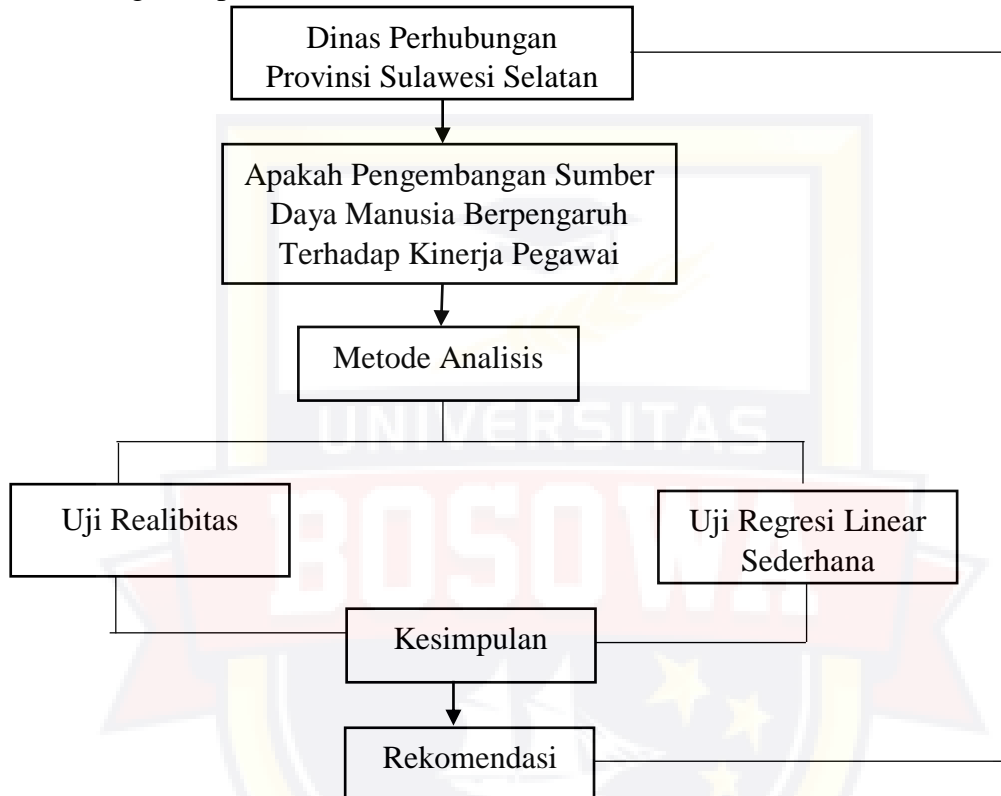
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nur Selviana (2018)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) kabupaten Takalar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Takalar
2	Maludin Panjaitan (2015)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT.INDOJAYA AGRINUSA	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PT. INDOJAYA AGRINUS
3	Ahmad Yusran (2019)	Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat



		<p>Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Bank BNI Cabang Utama Kendari</p>	<p>pendidikan dan pelatihan berpengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai PT.Bank BNI Cabang Utama Kendari, baik secara simultan maupun persial</p>
4	<p>Febrisma Ramadhiya Findarti (2016)</p>	<p>Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian daerah Provinsi Kalimantan Timur</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Selatan</p>
5	<p>Ludfia Dipang (2013)</p>	<p>Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT.Hasjrat Abadi Manado</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan</p>

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah dasar pemikiran yang memuat perpaduan antara teori dengan data, observasi, dan kajian kepustakaan, yang akan dijadikan dasar dalam kegiatan penelitian.

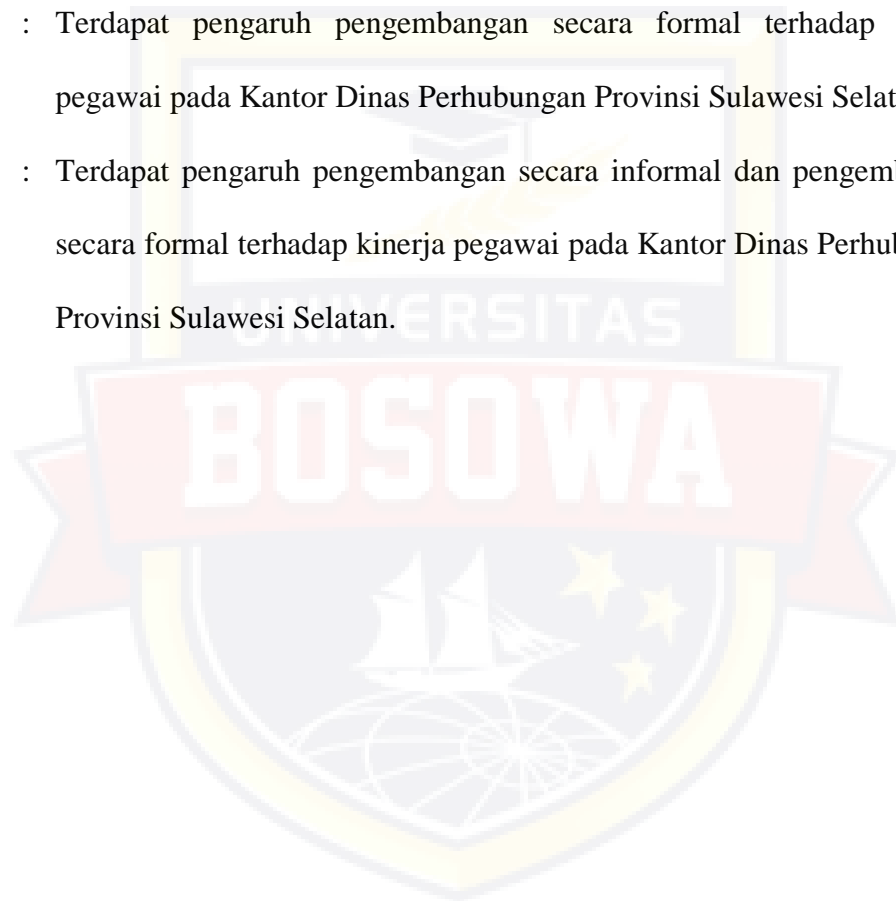


**Gambar 2.1 Kerangka Pikir 1**

#### **D. Hipotesis**

Sesuai dengan permasalahan yang telah disebutkan diatas,maka penulis merumuskan hipotesis,yaitu:

- H1 : Terdapat pengaruh pengembangan secara informal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
- H2 : Terdapat pengaruh pengembangan secara formal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
- H3 : Terdapat pengaruh pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Dikutip dari buku metologi penelitian kuantitatif pendidikan jasmani (2018) karya Untung Nugroho, penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang terencana, dan terstruktur. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini mengambil objek pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan km. 15, Pai, Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi yaitu wilayah yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:155). Dalam penelitian ini, Populasinya adalah semua pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 67 orang.

## 2. Sampel

Sampel dapat diartikan sebagai jumlah sebagian dari populasi yang kedudukannya mewakili populasi yang dijadikan sebagai pengumpulan data penelitian. Penentuan sampel dengan menggunakan metode Random Sampling, yaitu sampel yang terdiri atas sejumlah elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

**Keterangan:**

n: ukuran sampel

N: ukuran populasi

e: persentase ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ &= \frac{67}{1+67(10\%)^2} \\ &= \frac{67}{1+0,67} \\ &= 40,11 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%, maka yang akan menjadi sampel dari penelitian ini adalah sebesar 40,11 sampel dibulatkan menjadi 40 sampel.

#### **D. Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2005 :132) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social, sehingga atau mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini digunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Instrumen penelitian (Kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validasi dan reabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan validasi dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarkan untuk mendapatkan penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (Kuisisioner).

#### **E. Variabel Penelitian**

##### **1. Variabel Dependen**

Menurut Sugiyono (2019:39) Variabel dependen sering disebut sebagai Variabel output. .Dalam bahasa indoneisia sering disebut sebagai Variabel terikat. Variabel terikat merupakan Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel kinerja (Y).

##### **2. Variabel Independen**

Merupakan variabel dependen atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:61) Variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen

(terikat). Variabel Independen dalam penelitian ini adalah variabel pengembangan Sumber Daya Manusia (X).

#### **F. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

##### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh dari objek yang diteliti oleh orang atau organisasi yang sedang melakukan penelitian. Adapun contoh dari data primer seperti data hasil wawancara langsung, hasil survei, dan kuesioner terhadap responden.

##### **2. Data Sekunder**

Data Sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk.

#### **G. Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Observasi**

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

## 2. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

## 3. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dua orang atau lebih yang berlangsung antara narasumber dan pewawancara dengan tujuan mengumpulkan data-data berupa informasi. Oleh karena itu, teknik wawancara adalah salah satu cara pengumpulan data, misalnya untuk penelitian tertentu.

## **H. Teknik Analisis Data**

Dari data yang diperoleh atau dikumpulkan, penulis mengidentifikasi dan mengelompokkan dengan metode analisis deskriptif yaitu dengan meneliti data-data yang ditemui di lapangan, lalu ditabulasi setelah itu dianalisis berdasarkan teori-teori yang diungkapkan pada landasan teori.

### 1. Uji Reabilitas

Untuk mendapatkan kehandalan alat ukur secara utuh atau reabilitas instrumen dari angket tersebut, dicari koefisien dan dimasukkan dalam rumus Spearman Brown dalam Riduwan (2006:102).

### 2. Analisis Regresi Liner Berganda

Dalam penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi liner berganda (Sugiyono, 2010:243). Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen



penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS (Statistical Program Society Science) versi 25 for windows.

$$Y = \alpha + \beta X$$

**Keterangan:**

Y=kinerja Pegawai

$\alpha$ =Konstanta

$\beta$ =Koefisien Regresi

X=Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk taraf signifikan, penulis menggunakan taraf signifikan sebesar 5% ( $\alpha=0,050$ ), sedangkan untuk memudahkan data mengolah dan menganalisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan SPSS Windows.

**I. Defenisi Operasional**

1. Variabel Kinerja

Kinerja (Y) sebuah kata dalam bahasa indoneisia dari kata dasar “Kerja” yang menerjamakan kata dari bahasa asing prestasi

2. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) semacam aktivitas yang dilakukan oleh perusahhan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

##### **1. Karakteristik Pengelolaan Perusahaan**

###### **a. Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan**

Sejarah Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan bagian dari Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur Sulawesi Selatan. Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dibentuk sebagai salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diatur dengan peraturan Walikota Makassar Nomor 96 Tahun 2016 Tentang Kedudukan Susunan Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Entitas berkedudukan di Jalan Mallengkeri Raya Kompleks Terminal Kota Makassar.

Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah meliputi sub lalu lintas dan angkutan jalan dan sub pelayaran. Dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Perhubungan Kota Makassar yang didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Sebanyak 40 orang dan Tenaga Non PNS sebanyak 420 orang dengan berbagai tingkatan pendidikan

###### **b. Visi dan Misi Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan**

###### **1) Visi**

“Mewujudkan Kota Dunia Untuk Semua, Tata lorong Kota Dunia”

2) Misi

1. Merekonstruksi Nasib Rakyat Menjadi Masyarakat Sejahtera Standar Dunia;
2. Merestorasi Tata Ruang Kota Nyaman Kelas Dunia;
3. Mereformasi Tata Pemerintahan Menjadi Pelayan Publik Kelas Bebas Korupsi;

c. Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan

Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki tugas pokok yaitu dalam Perda Kota Makassar Nomor 96 Tahun 2016 Pasal 4 Tentang Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan didalam Perda tersebut dijelaskan bahwa Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintah di bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan daerah. Kemudian dalam rangka menjalankan tugas pokoknya, Dinas Perhubungan Mempunyai fungsi yaitu:

1. Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintah bidang perhubungan.
2. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintah di bidang perhubungan.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintah bidang perhubungan.
4. Pelaksanaan administrasi dinas urusan pemerintahan bidang perhubungan.

5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait tugas dan fungsinya.

d. Susunan Organisasi Dinas Perhubungan Kota Makassar

Dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut di atas, Dinas Perhubungan Kota Makassar Terdiri dari susunan organisasi sebagai berikut:

1) Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok dan fungsi membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintah bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepala daerah.

2) Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pelayanan administrasi kepada semua unit organisasi dilingkungan dinas. Adapun koordinasi yang dilakukan sekretaris yaitu dengan:

a) Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan

Tugas pokoknya ialah melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program kerja, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan dinas.

b) Sub Bagian Keuangan

Tugas pokoknya ialah melakukan urusan administrasi dan akuntansi.

c) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tugas pokoknya ialah melakukan urusan umum penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian.

### 3) Bidang Lalu Lintas

Bidang lalu lintas mempunyai tugas melaksanakan, menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang manajemen dan rekayasa lalu lintas serta analisis dampak lingkungan.

#### a) Seksi Manajemen Rekayasa Lalu Lintas Jalan

Tugas pokoknya ialah menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang penetapan rencana induk jaringan lalu lintas angkutan jalan lintas penyebrangan dan perkeretapian serta penyediaan perlengkapan jalan di jalan kota.

#### b) Seksi Analisis Lingkungan Lalu Lintas dan Sertifikasi.

Tugas pokoknya ialah melakukan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan dibidang persetujuan hasil analisis dampak lalu lintas untuk jalan kota.

#### c) Seksi Monitoring Dan Pengelolaan Data Lalu Lintas

Tugas pokoknya ialah menyiapkan bahan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan monitoring dan pengelolaan data lalu lintas.

### 4) Bidang Moda Transportasi

Bidang Moda Transportasi mempunyai tugas menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di Bidang Moda Transportasi:

#### a) Seksi Transportasi Publik

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengendalian operasional penyelenggaraan transportasi publik.

b) Seksi Transportasi Individu

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengendalian operasional penyelenggaraan transportasi individu.

c) Seksi Transportasi Khusus

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengendalian operasional penyelenggaraan transportasi khusus.

5) Bidang Sarana dan Prasarana Transportasi

Mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan dibidang sarana dan prasarana perhubungan.

a) Seksi Perencanaan dan Pembangunan Sarana Prasarana Perhubungan

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang perencanaan dan pembangunan sarana dan prasarana perhubungan

b) Seksi Pengoperasian Sarana dan Prasarana Perhubungan

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengoperasian sarana dan prasarana perhubungan.

c) Seksi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Perhubungan

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pemeliharaan sarana dan prasarana perhubungan.

6) Bidang Pengembangan Keselamatan Dan Penindakan

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan dibidang pengembangan keselamatan.

a) Seksi Pemaduan Moda Dan Teknologi Perhubungan

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemaduan moda dan pengembangan teknologi perhubungan.

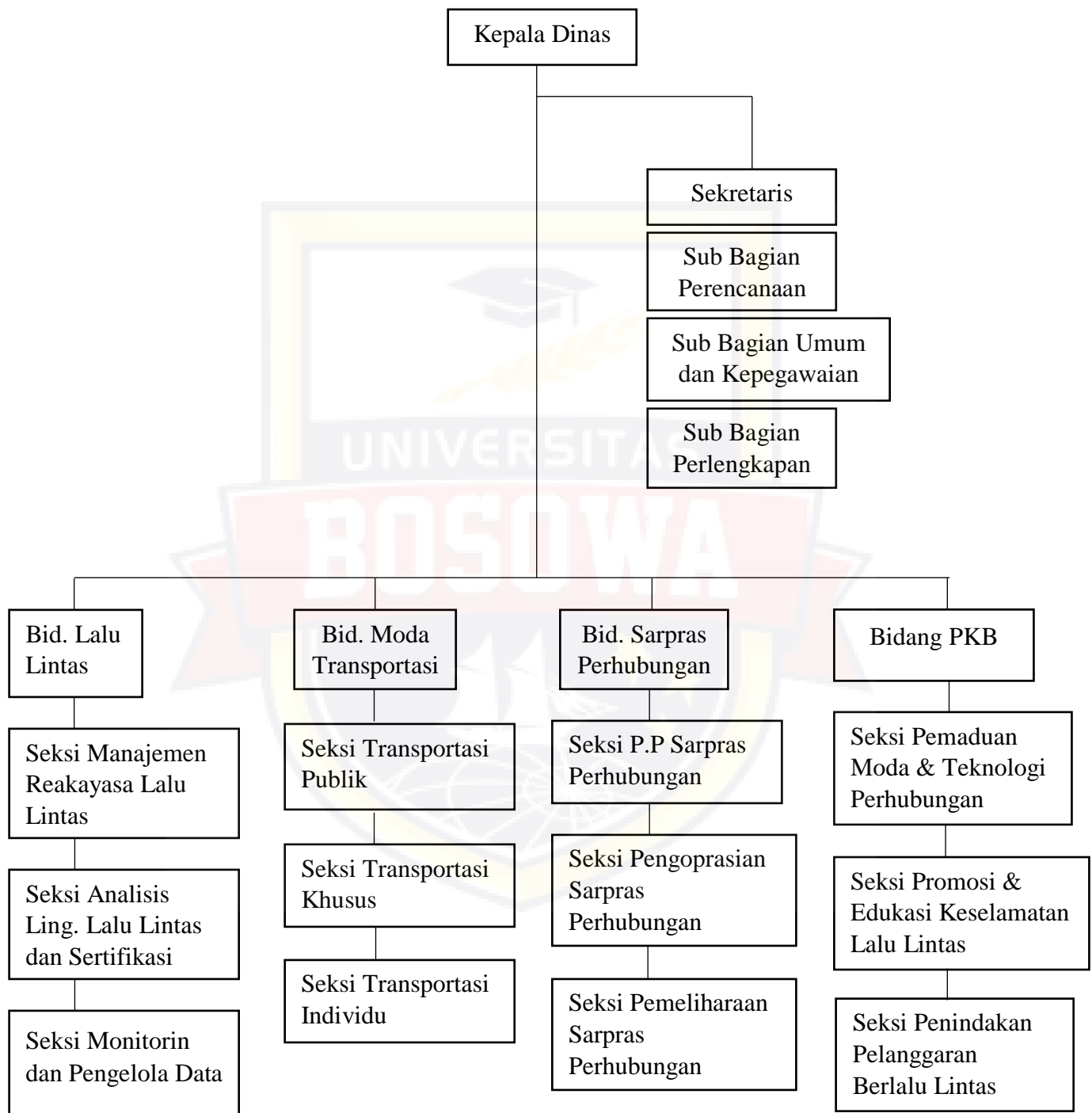
b) Seksi Promosi Dan Edukasi Keselamatan Berlalu Lintas

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang promosi dan edukasi keselamatan berlalu lintas.

c) Seksi Penindakan Pelanggaran Berlalu Lintas

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang audit dan inspeksi keselamatan lalu lintas di jalan layak fungsi keselamatan sarana dan prasarana, fasilitasi manajemen dan penanganan keselamatan jalan kota.

**Gambar 4.1 1**  
**Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan**





## B. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

### 1. Karakteristik Data Responden

Karakteristik responden merupakan ragam latar belakang yang dimiliki responden itu sendiri. Karakteristik ini untuk melihat responden memiliki background seperti apa yang dalam penelitian ini background responden difokuskan pada jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, bidang pekerjaan, dan lama masa kerja. Hasil yang didapat adalah:

#### 1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin. Hal ini dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
Laki-Laki	22	55%
Perempuan	18	45%
<b>Total</b>	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang dengan persentase 55%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase 45%. Hal ini menunjukkan dominan responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 55%.

## 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia responden yang dijadikan sampel penelitian. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
20-30	8	20%
31-40	16	40%
41-50	11	27%
51-60	5	13%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas responden yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase 20%, responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 40%, responden yang berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase 27%, dan responden yang berusia 51-60 tahun yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 13%.

## 3) Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden berdasarkan tingkat Pendidikan. Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA/SMK	5	13%
Diploma	12	30%
S1	13	32%
S2	10	25%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, tingkat pendidikan terakhir responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 5 orang dengan persentase 13%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma sebanyak 12 orang dengan persentase 30%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 13 orang dengan persentase 32%, dan responden dengan tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 10 orang dengan persentase 25%.

#### 4) Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Karakteristik responden berdasarkan bidang pekerjaan adalah menguraikan atau menggambarkan responden berdasarkan bidang pekerjaan. Adapun karakteristik responden berdasarkan bidang pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 1****Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan**

<b>Bidang Pekerjaan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sekretariat	6	15%
Bidang Angkutan	14	35%
Bidang Lalu Lintas	10	25%
Bidang Keselamatan	10	25%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas bidang pekerjaan responden dengan bidang pekerjaan sekretariat sebanyak 6 orang dengan persentase 15%, responden dengan bidang angkutan sebanyak 14 orang dengan persentase 35%, responden dengan bidang lalu lintas sebanyak 10 orang dengan persentase 25%, dan responden dengan bidang keselamatan sebanyak 10 orang dengan persentase 25%.

5) **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja**

Karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja adalah menguraikan atau menggambarkan responden berdasarkan lama masa kerja. Adapun karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5 1****Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja**

<b>Lama Masa Kerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1-20	10	25%
21-30	16	40%
31-40	14	35%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas lama masa kerja responden dengan lama masa kerja 1-20 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 25%, responden dengan lama masa kerja 21-30 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 40%, dan responden dengan lama masa kerja 31-40 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 35%.

## 2. Deskripsi Jawaban Responden

Di bagian ini akan dibahas terkait bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan rancangan yang diukur. Dimana dari sebaran responden tersebut, berikut akan diperoleh sebuah kecenderungan dari sejumlah jawaban yang ada.

### a. Pengembangan Sumber Daya Manusia

**Tabel 4.6 1**

#### **Deskripsi Jawaban Responden Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)**

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan dalam pengembangan pegawai.			3	16	21
2	Pelatihan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kebutuhan kerja.			2	20	18
3	Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya.				22	18

4	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diberikan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja.			2	18	20
5	Pendidikan pegawai dapat meningkatkan daya saing dan memperbaiki kinerja instansi.				18	22
6	Apakah pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia dilakukan sesuai latar belakang pendidikan pegawai			1	17	22
7	Dengan kesejahteraan yang selalu diperhatikan oleh pimpinan dapat menjadikan pegawai lebih giat dalam melakukan pekerjaan			1	16	23

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa item pernyataan sebagian besar respon Sangat Setuju (SS) pada item nomor 7 dengan 23 responden yang menjawab. Untuk item pernyataan Setuju (S) pada item nomor 3 dengan 22 responden yang menjawab. Untuk item pernyataan Kurang Setuju (KS) pada item nomor 1 dengan 3 responden yang menjawab.

## b. Kinerja Pegawai

Tabel 4.7 1

## Deskripsi Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan.			4	25	11
2	Bertanggungjawab terhadap hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan.			11	21	8
3	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.			7	19	14
4	Setiap pekerjaan saya selalu menyelesaikan dengan teliti.			4	23	13
5	Setiap pekerjaan yang diberikan, saya selalu menyelesaikan tepat waktu.			7	18	15

6	Jumlah pegawai yang ada sesuai dengan kebutuhan instansi			6	15	19
7	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini			6	19	15

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dijelaskan bahwa item pernyataan sebagian besar respon Setuju (S) pada item nomor 1 dengan 25 responden yang menjawab. Untuk pernyataan dengan respon Sangat Setuju (SS) pada item nomor 6 dengan 19 responden yang menjawab. Untuk pernyataan dengan respon Kurang Setuju (KS) pada item nomor 2 dengan 11 responden yang menjawab.

### C. Hasil Analisis Data

#### 1. Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menentukan tingkat kevalidan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk data valid sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk penilaian uji validitas yaitu jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf  $\alpha = 0.05$  maka item dari kuesioner tersebut dikatakan valid.



**Tabel 4.8 1****Uji Validitas****Uji Validitas Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)****Correlations**

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	Total
P01	Pearson Correlation	1	,725**	,510**	-,072	,085	-,214	-,232	,535**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,660	,602	,185	,149	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P02	Pearson Correlation	,725**	1	,500**	,058	,103	-,104	-,220	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,721	,525	,523	,172	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P03	Pearson Correlation	,510**	,500**	1	,077	,111	-,036	,009	,609**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,638	,495	,827	,955	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P04	Pearson Correlation	-,072	,058	,077	1	,264	,056	,086	,426**
	Sig. (2-tailed)	,660	,721	,638		,099	,733	,600	,006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P05	Pearson Correlation	,085	,103	,111	,264	1	,544**	,267	,637**
	Sig. (2-tailed)	,602	,525	,495	,099		,000	,096	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P06	Pearson Correlation	-,214	-,104	-,036	,056	,544**	1	,403**	,420**
	Sig. (2-tailed)	,185	,523	,827	,733	,000		,010	,007



	Sig. (2-tailed)	,006	,021		,005	,202	,730	,477	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P04	Pearson Correlation	,129	,288	,435**	1	,451**	,189	,348*	,704**
	Sig. (2-tailed)	,426	,072	,005		,004	,242	,028	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P05	Pearson Correlation	,129	-,021	,206	,451**	1	,623*	,348*	,677**
	Sig. (2-tailed)	,426	,900	,202	,004		,000	,028	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P06	Pearson Correlation	-,106	-,152	,056	,189	,623**	1	,410*	,497**
	Sig. (2-tailed)	,514	,349	,730	,242	,000		,009	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P07	Pearson Correlation	-,103	-,274	,116	,348*	,348*	,410*	1	,462**
	Sig. (2-tailed)	,525	,087	,477	,028	,028	,009		,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	,535**	,457**	,648**	,704**	,677**	,497*	,462*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,000	,001	,003	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

Sumber: Data diolah IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel X (pengembangan sumber daya manusia) memiliki r hitung > r tabel yang artinya semua item pernyataan dinyatakan valid.

## b. Uji Reabilitas

Menurut Arikunto Shuharsimi (2013:65) reabilitas merupakan ukuran atau alat yang memberikan gambaran yang benar-benar dapat dipercaya tentang kemampuan seseorang. Tes dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap. Pada penelitian ini untuk mencari reabilitas instrumen menggunakan teknik alpha dari cronbach, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika skala pengukurannya memiliki nilai Alpha Cronbach  $> 0.60$ .

**Tabel 4.9 1**

### Uji Reabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,643	7

Sumber: Data diolah IBM SPSS Versi 25

Dari tabel diatas, dapat dilihat uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel pengembangan sumber daya manusia (X) dan kinerja pegawai (Y) memiliki koefisien alpha yaitu 0.643. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel (handal).

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen, apakah memiliki hubungan positif atau

negative serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 4.10 1**  
**Analisis Regresi Linear Sederhana**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	10,333	4,019		2,571	,014
	pengembangan sdm	,640	,127	,632	5,022	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah IBM SPSS Versi 25

Dari tabel diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10.333 + 0.640X$$

Dimana:

a = Nilai a sebesar 10.333 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel pengembangan sumber daya manusia. Jika variabel independent tidak ada maka variabel dependen tidak mengalami perubahan.

b = Nilai b sebesar 0.640 memperlihatkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya bahwa setiap kenaikan satu poin variabel pengembangan

sumber daya manusia, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 64%.

#### D. Hasil Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji t (Parsial)

Uji t adalah jenis pengujian statistika untuk mengetahui apakah ada perbedaan dari nilai yang diperkirakan dengan nilai hasil perhitungan statistika. Uji t bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.11 1**

**Uji t**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,333	4,019		2,571	,014
	pengembangan sdm	,640	,127	,632	5,022	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia (X) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 5.022 dan  $t$  tabel sebesar 0.312 dan nilai signifikansi 0.000, yang artinya  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis

yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F adalah uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan nilai signifikan < 5% maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika nilai signifikan > 5% maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.12 1**

### Uji F

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61,418	1	61,418	25,216	,000 <sup>b</sup>
	Residual	92,557	38	2,436		
	Total	153,975	39			

Sumber: Data diolah IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa F hitung sebesar 25.216 > F tabel sebesar 4.091 serta nilai sig sebesar 0.000 < 0.05. Yang artinya bahwa Hipotesis diterima atau pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dan nilai R Square sebesar 0.179 berarti bahwa besarnya pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 39,9% dan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa persentase variable-variabel independent. Semakin besar koefisien determinasi, semakin baik variable independent dalam menjelaskan variable dependen.

**Tabel 4.13 1**

**Koefisien Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632 <sup>a</sup>	,399	,383	1,561

a. Predictors: (Constant), Pengembangan sda

Sumber: Data diolah IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan table diatas, menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0.399 menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 39.9% dan sisanya 60.1% dipengaruhi oleh variable lain.

### E. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan uji t menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Dibuktikan dari hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.880 > 0.312$  dengan tingkat signifikan  $0.006 < 0.05$ , sehingga hipotesis pertama dapat diterima.



Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Selviana dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar. Yang menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar, dilihat dari uji t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.377 > 1.992$ . Dan nilai signifikan sebesar  $0.20 < 0.05$ .

Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojaya Agrinusa. Yang menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Indojaya Agrinusa, dilihat dari uji t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5.844 > 2.000$ . Dan nilai signifikan sebesar  $0.61 < 0.05$ .

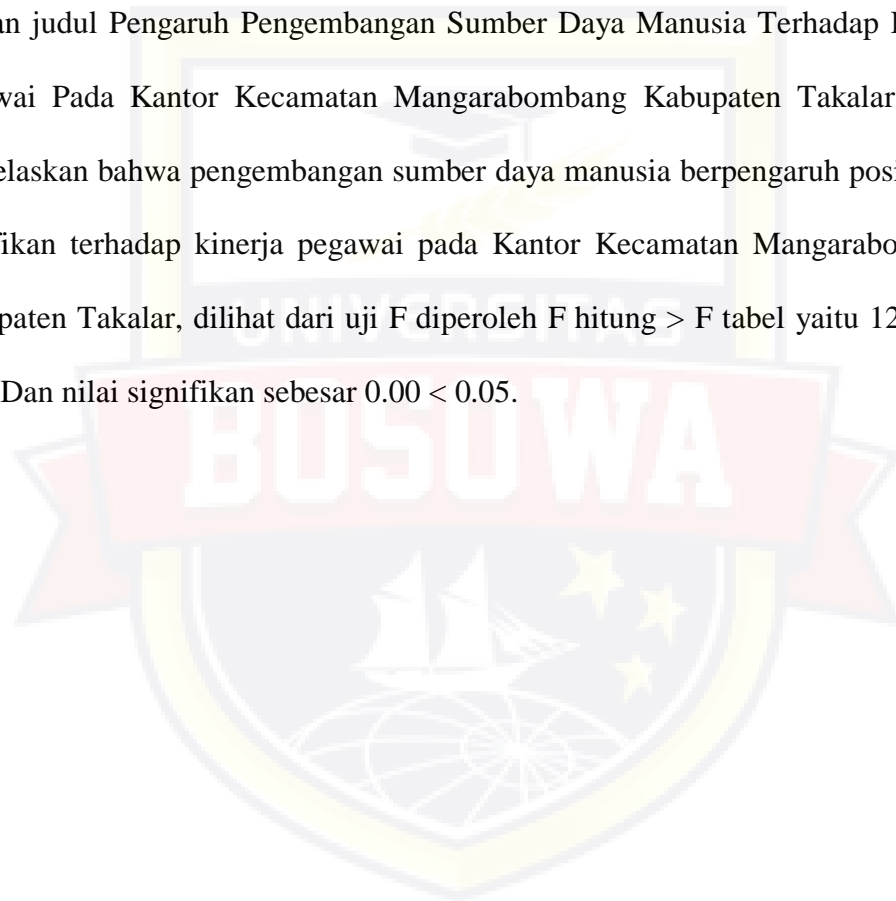
## 2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis yang kedua dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Dibuktikan dari hasil F hitung  $> F_{tabel}$  yaitu  $8.297 > 4.091$  dengan tingkat signifikan  $0.006 < 0.05$  dengan hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Yusran dengan judul Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama

Kendari. Yang menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari, dilihat dari uji F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $13.022 > 4.020$ . Dan nilai signifikan sebesar  $0.02 < 0.05$ .

Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Resky Sofyan dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar. Yang menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar, dilihat dari uji F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $12.221 > 3.23$ . Dan nilai signifikan sebesar  $0.00 < 0.05$ .



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan rumusan masalah dan hasil analisis serta pembahasan dalam penelitian ini, maka disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **B. Saran**

1. Diharapkan pengembangan sumber daya manusia dapat ditingkatkan lagi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk penulis selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai agar dapat menjadi lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifuddin Mane, Indrayani Nur, (2021), „Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)”.
- Astriani, R. S., at el, 2021, „Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja, dan pengalam kerja terhadap kinerja pegawai di PT Hasjrat Aabadi Kotamubangu”, *Jurnal EMBA*, vol 9 no 3 viewed 11 February 2023
- Ahmad, Y., Sodik,2019, „Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Data Manusia Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol 4 no 3 viewed 11 February 2023
- Malludin, P., 2017, „Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT Indo Jaya Agrenusa, *Jurnal Ilmiah Methonomi*, vol 3 no 2, viewed 18 February 2023
- Kurniasari, R., et al, 2018, „Pengaruh Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru pada PT.Kusumatama Mitra Selaras Jakarta “, *Widya Cipta*, Vol.02, No. 2, Viewed 14 February 2023.
- Moch.E.K., et al, 2021, „Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro”, *Jurnal Mitra Manajemen*, vol 5.no 4,pp.290-300
- Populix, 2022, diakses pada 18 February 2023, <http://info.populix.co/articles/wawancara-adalah/>
- Run System, 2022, diakses pada 18 February 2023, <http://runsystem.id/id/blog/pengembangan-sdm/>
- Halawa, Salsalimawatih, et al, 2022, „Analisis Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Medan”, *Jurnal Global Manajemen*, vol.11,02, pp.56-65

**L**

**A**

**M**

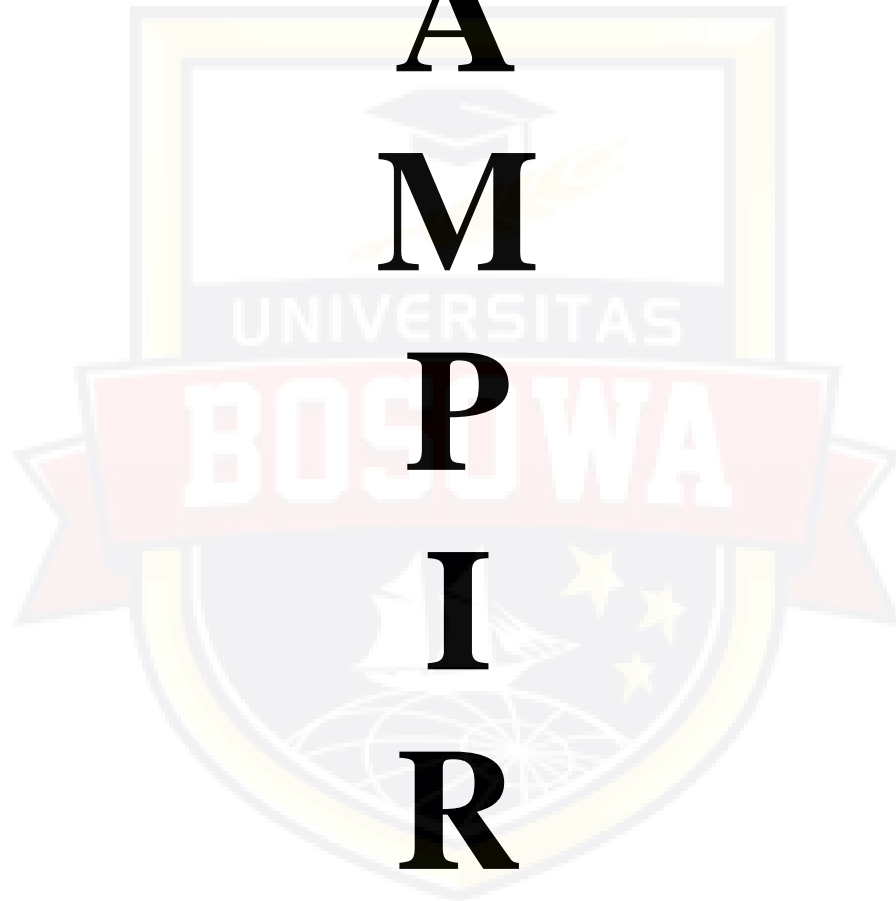
**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## Lampiran 1 1

### Surat Izin Pengambilan Data

  
**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PERHUBUNGAN**  
Jalan Perintis Kemerdekaan Km. 15 .904241 Telp (0411) 515150 – 512911  
**MAKASSAR**

---

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN/STUDI**

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan menerangkan bahwa :

Nama	: KARTIKA TARUK LA'BI
NIM	: 4519012057
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa

Dengan ini menyatakan yang sesungguhnya bahwa nama mahasiswa tersebut diatas **BENAR** telah melaksanakan penelitian di Dinas Perhubungan Povinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 01 Maret 2023. Dengan judul penelitiar "PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KENERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SULAWASI SELATAN "

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan oleh yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Makassar, 02 Maret 2023

An. KEPALA DINAS PEHUBUNGAN  
PROVINSI SULAWESI SELATAN  
Sekretaris,

  
**SETYANINGRUM D.S., ST., MM**  
Pangkal Pembina  
NIP. 197300161998031012



## Lampiran 2 1

### Instrumen Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswi program Strata Satu (S1) Universitas Bosowa Makassar, saya:

Nama : Kartika Taruk La'bi

NIM : 4519012057

Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar”. Maka untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan penelitian ini, penulis memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) untuk berpartisipasi dan meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner penelitian yang penulis lampirkan. Semua keterangan dan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara (i) berikan bersifat rahasia dan tidak akan diketahui oleh siapapun kecuali peneliti sendiri.

Atas partisipasi, waktu dan perhatian yang Bapak/Ibu/Saudara (i) berikan, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Kartika Taruk La'bi

### 1. Identitas Responden

Nama :  
Jenis Kelamin :  
Usia :  
Tingkat Pendidikan :  
Lama Masa Kerja :

### 2. Petunjuk Pengisian

Setiap pernyataan terdiri dari lima alternatif jawaban, pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara (i) paling tepat, dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju : STS
2. Tidak Setuju : TS
3. Kurang Setuju : KS
4. Setuju : S
5. Sangat Setuju : SS



**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (X)**

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan dalam pengembangan pegawai.					
2	Pelatihan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kebutuhan kerja.					
3	Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya.					
4	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diberikan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja.					
5	Pendidikan pegawai dapat meningkatkan daya saing dan memperbaiki kinerja instansi.					

**KINERJA PEGAWAI (Y)**

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan.					
2	Bertanggungjawab terhadap hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan.					
3	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.					
4	Setiap pekerjaan saya selalu menyelesaikan dengan teliti.					
5	Setiap pekerjaan yang diberikan, saya selalu menyelesaikan tepat waktu.					

## Lampiran 3 1

## Tabulasi Data

No	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)							Jml	No	Kinerja Pegawai (X2)							Jml
	1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35	1	5	4	4	5	4	5	3	30
2	5	5	4	5	5	5	5	34	2	3	4	3	5	5	3	4	27
3	3	4	4	5	5	5	5	31	3	4	5	4	4	3	4	5	29
4	4	4	5	4	4	5	5	31	4	4	3	4	3	5	4	4	27
5	5	5	4	4	4	4	3	29	5	4	5	3	4	5	3	4	28
6	4	4	4	4	5	5	5	31	6	4	3	5	4	3	5	4	28
7	5	5	5	5	5	5	5	35	7	4	3	5	4	3	5	5	29
8	5	5	5	3	5	5	5	33	8	4	3	5	4	4	4	3	27
9	5	4	4	4	4	4	4	29	9	5	3	4	4	3	5	4	28
10	4	4	4	4	5	5	5	31	10	4	4	5	4	4	5	3	29
11	5	5	4	4	4	4	4	30	11	4	4	5	4	4	5	4	30
12	5	5	5	5	4	4	4	32	12	3	5	4	3	5	4	4	28
13	5	5	5	5	5	4	5	34	13	5	4	5	3	5	3	5	30
14	4	4	4	5	5	5	4	31	14	3	4	4	5	3	4	5	28
15	3	3	4	5	5	5	5	30	15	5	4	3	4	3	4	4	27
16	4	4	4	4	4	4	5	29	16	4	4	4	4	5	3	4	28
17	5	5	5	5	5	5	4	34	17	5	5	5	5	4	5	5	34
18	4	4	4	4	4	5	5	30	18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	5	5	4	4	5	31	19	3	3	5	3	5	5	5	29
20	5	3	4	4	5	5	5	31	20	4	5	5	5	4	4	4	31
21	5	5	5	5	5	5	4	34	21	5	4	5	5	5	5	4	33
22	4	4	4	5	4	5	4	30	22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	5	5	30	23	4	5	4	4	5	4	3	29
24	5	5	5	4	4	4	4	31	24	4	4	4	4	4	5	5	30
25	4	4	4	5	5	4	4	30	25	4	3	4	4	5	5	4	29
26	5	4	5	5	4	4	5	32	26	4	5	4	4	4	5	5	31
27	4	4	4	4	5	5	4	30	27	5	5	5	4	4	4	3	30
28	5	5	5	5	5	5	5	35	28	4	3	5	5	4	4	4	29
29	5	4	5	4	5	4	4	31	29	4	4	3	4	4	5	5	29
30	5	5	5	5	5	4	4	33	30	5	4	4	4	5	5	5	32
31	5	5	5	4	4	4	4	31	31	4	4	4	5	5	5	4	31
32	5	5	5	3	5	5	5	33	32	5	4	3	4	4	4	4	28
33	4	4	4	5	4	4	5	30	33	4	4	4	5	5	3	5	30
34	4	4	4	5	5	5	5	32	34	4	4	5	5	3	4	5	30
35	5	5	4	5	5	5	5	34	35	4	3	5	4	4	5	5	30

36	4	4	5	4	4	5	4	30	36	4	3	4	4	4	5	5	29
37	5	5	4	4	4	4	4	30	37	4	3	4	5	5	4	4	29
38	4	4	4	4	4	4	5	29	38	5	4	3	5	4	5	3	29
39	5	5	5	5	5	5	5	35	39	5	4	4	5	5	5	4	32
40	4	4	4	4	4	4	4	28	40	4	4	3	4	4	3	5	27





	Sig. (2-tailed)	,185	,523	,827	,733	,000		,010	,007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P07	Pearson Correlation	-,232	-,220	,009	,086	,267	,403**	1	,344*
	Sig. (2-tailed)	,149	,172	,955	,600	,096	,010		,030
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	,535**	,607**	,609**	,426**	,637**	,420**	,344*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,006	,000	,007	,030	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

### Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	Total
P01	Pearson Correlation	1	,565**	,429**	,129	,129	-,106	-,103	,535**
	Sig. (2-tailed)		,000	,006	,426	,426	,514	,525	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P02	Pearson Correlation	,565**	1	,364*	,288	-,021	-,152	-,274	,457**
	Sig. (2-tailed)	,000		,021	,072	,900	,349	,087	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P03	Pearson Correlation	,429**	,364*	1	,435**	,206	,056	,116	,648**
	Sig. (2-tailed)	,006	,021		,005	,202	,730	,477	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P04	Pearson Correlation	,129	,288	,435**	1	,451**	,189	,348*	,704**
	Sig. (2-tailed)	,426	,072	,005		,004	,242	,028	,000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P05	Pearson Correlation	,129	-,021	,206	,451**	1	,623*	,348*	,677**
	Sig. (2-tailed)	,426	,900	,202	,004		,000	,028	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P06	Pearson Correlation	-,106	-,152	,056	,189	,623**	1	,410*	,497**
	Sig. (2-tailed)	,514	,349	,730	,242	,000		,009	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P07	Pearson Correlation	-,103	-,274	,116	,348*	,348*	,410*	1	,462**
	Sig. (2-tailed)	,525	,087	,477	,028	,028	,009		,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	,535**	,457**	,648**	,704**	,677**	,497*	,462*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,000	,001	,003	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,333	4,019		2,571	,014
	pengembangan sdm	,640	,127	,632	5,022	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61,418	1	61,418	25,216	,000 <sup>b</sup>
	Residual	92,557	38	2,436		
	Total	153,975	39			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan sda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632 <sup>a</sup>	,399	,383	1,561

a. Predictors: (Constant), Pengembangan sda

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,643	7