

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)  
PADA KANTOR KECAMATAN MAIWA  
KABUPATEN ENREKANG**

**SKRIPSI**

Oleh  
**LINDA TRISNA YANTI**  
105720551715



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

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)  
PADA KANTOR KECAMATAN MAIWA  
KABUPATEN ENREKANG**

**SKRIPSI**

**Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh**

**Gelar Sarjana Ekonomi**

**Disusun dan Diajukan Oleh**

**LINDA TRISNA YANTI**

**105720551715**

**Kepada**

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang".

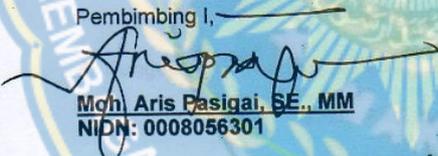
Nama Mahasiswa : Linda Trisna Yanti  
No Stambuk/NIM : 105720551715  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Senin tanggal 21 Oktober 2019..

Makassar, 21 Oktober 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

  
**Moh. Aris Pasigai, S.E., MM**  
NIDN: 0008056301

Pembimbing II,

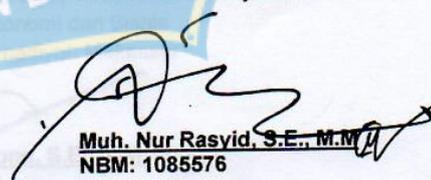
  
**Samsul Rizal, S.E., MM**  
NIDN: 0907028401

Mengetahui,

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

  
**Emal Rasulong, S.E., M.M**  
NBM: 903078

Ketua,  
Prodi Studi Manajemen

  
**Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M**  
NBM: 1085576



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Linda Trisna Yanti Nim : 105720551715, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 21 Shafar 1440 H/ 21 Oktober 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 21 Shafar 1440 H  
21 Oktober 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M. (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M. (.....)  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE., MM (.....)  
2. Dr. Andi Mappatempo, M.M (.....)  
3. Dr. Hj. Ruliaty, M.M (.....)  
4. Samsul Rizal, S.E., M.M (.....)

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Ismail Rasulong, S.E., M.M**  
**NBM: 903078**



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Linda Trisna Yanti  
Stambuk : 105720551715  
Program Studi : Manajemen  
Dengan Judul : "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang".

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada hari Senin tanggal 21 Oktober 2019

Makassar, 21 Oktober 2019

Yang membuat Pernyataan,



*Linda Trisna Yanti*  
Linda Trisna Yanti

Diketahui Oleh :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



*Ismail Rasulong, S.E., M.M*  
Ismail Rasulong, S.E., M.M  
NBM: 903078

Ketua,  
Jurusan Manajemen

*Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M*  
Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M  
NBM: 1085576

## PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT yang mahapengasihlagimahapenyayang, sebagai rasa syukur dan terima kasih yang tulusku persembahkan karya ilmiah ini untuk:

- Kepada orang Tuaku bapak Kabidan Ibu Nuraini tercinta dan tersayang
- Kakaku Liani S.Pd, Zainal, Risyah, adikku Reny Syahria
- Almater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sayabanggakan.

“ Yaa Allah berikan aku kesempatan untuk melihat orang-orang yang akusayangibanggakepadaku, dan semoga perjuanganku menjadi sukses kelak. Amin Yarabba Alamin”

### MOTTO HIDUP

“Jadilah kamu manusia yang pada kelahiran semua orang tertawa bahagia, tetapi hanya kamu yang menangis. Dan pada kematian semua orang menngissedih, tetapi hanya kamu yang sendiri yang tersenyum”.

**(Mahatma Gandhi)**

## ABSTRAK

**LINDA TRISNAYANTI**, Tahun 2019. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing Oleh Moh. Aris Pasigai dan Samsul Rizal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada ASN pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang dengan populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas, analisis regresi sederhana, pengujian hipotesis (uji F) dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja ASN.

**Kata kunci** : pendidikan, pelatihan dan kinerja.



## **ABSTRACT**

**LINDA TRISNAYANTI**, 2019. *The Effect of Human Resources Development on the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the Maiwa District Office in Enrekang Regency.* Thesis Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervisor ByMoh. ArisPasigai and Samsul Rizal.

*This study aims to determine whether the development of human resources affects the performance of ASN in the Maiwa District Office, Enrekang Regency. This type of research used in this research is quantitative descriptive. The data processed is the result of distributing questionnaires to ASN at the Maiwa District Office in Enrekang Regency with a population and sample of 35 respondents. Data analysis techniques used in this study are the validity and reliability tests, simple regression analysis, hypothesis testing (F test) and the coefficient of determination. Based on the results of this study indicate a significant influence between the development of human resources on improving ASN performance.*

**Keywords:** education, training and performance.



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam



menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Kabil dan ibu Nuraini yang senantiasa member harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, S.E., M.M., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, S.E., M.M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur R., S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, S.E. M.M., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.

5. Bapak Samsul Rizal, S.E. M.M., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Muhammad Alwi, S.Pt, selaku Camat Maiwa, Terimakasih telah menerima penulis untuk melakukan penelitian dan telah banyak memberikan bantuannya pada saat penelitian.
9. Kepada seluruh karyawan di kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian dan telah banyak memberikan bantuan pada saat penelitian.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2015 terkhusus MAN 15 I, yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktifitas studi penulis.
11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya

para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

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

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar,

2019



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta Sumber Daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. (Febrisma, 2016)

Program-program Pengembangan Sumber Daya Manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para aparatur sipil negara (ASN) itu sendiri. Instansi akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja, produktifitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan –kesempatan belajar yang didesain untuk membantu para aparatur sipil negara (ASN) yang berkaitan dengan pengembangannya. Dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia dan kualitas menyangkut mutu dan skill aparatur sipil negara (ASN) (Alam, 2016). Dalam kantor camat

sering masalah yang timbul berkaitan dengan aspek kualitas, sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi salah satu solusi karena dengan pengembangan sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan pendidikan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pendidikan dan latihan (diklat) adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan ketampilan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan di Kantor Camat, upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para aparatur sipil negara (ASN) Menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk membantu aparatur sipil negara (ASN) dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan, dan sikap yang diinginkan oleh Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan, sering terjadi masalah yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia seperti Teknologi yang semakin maju sehingga para aparatur sipil negara (ASN) harus dengan cepat dapat memahami teknologi tersebut dan masalah sering muncul mengenai pengetahuan, kemampuan dan sikap pegawai yang masih kurang sehingga dari masalah tersebut maka yang harus dilakukan instansi adalah melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia, agar para aparatur sipil negara (ASN) dapat meningkat

dalam rangka efisien dan produktif. Sehingga dengan dilakukan pengembangan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan kualitas profesionalisme dan ketrampilan para Aparatur kantor Camat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Aparatur sipil negara (ASN) merupakan unsur terpenting dalam menentukan kualitas birokrasi. Kemampuan aparatur sipil negara (ASN) tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

Sumber Daya Manusia merupakan sebuah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Untuk meningkatkan kinerja para aparatur sipil negara (ASN) di Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang perlu melakukan pelatihan dan pendidikan, Agar kinerja para Aparatur lebih baik dan kualitasnya juga membaik. Dengan kualitas kinerja para Aparatur yang baik maka para Aparatur akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya. Pelatihan dan pendidikan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu. Pelatihan dan pendidikan dilakukan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi para aparatur sipil negara (ASN)

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang."

## **B. Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut maka dapat dirumuskan masalah pokok penelitian yaitu “Apakah pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang”

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan penelitian di atas maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut “Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang”.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

### **1. Bagi penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh pemahaman dan pengetahuan tentang pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

### **2. Bagi Istansi**

Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang, hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan dalam mengembangkan sumber daya manusia.

### 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).



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang berarti merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sebaliknya tidak sedikit organisasi hancur dan gagal karena ketidakmampuannya dalam mengelola sumber daya manusia.

Mangkunegara, (2013:2), menjelaskan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pada hakikatnya MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu MSDM merupakan keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, dan pemberian kompensasi.

Menurut Stoner dan Nabila, (2013:57) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk

memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Manajemen telah berkembang menjadi bidang yang semakin profesional menurut setiap sumber daya manusia untuk mengembangkan kualitas yang dimiliki tersebut dalam berbagai bidang aplikasi kerja. Aplikasi bidang kerja tersebut diharapkan berdasarkan implementasi manajemen operasional, manajemen ini manajemen puncak yang tidak terlepas dari kualitas yang dimiliki terhadap peningkatan pengembangan karir dan komitmen.

## **2. Fungsi manajemen sumber daya manusia.**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki fungsi dalam operasional organisasi yang menurut Stoner J, (2013:219) yaitu :

- a. Fungsi Pengadaan Sumber Daya Manusia (SDM), yang dimulai dari proses perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi sampai pada proses penempatan SDM.
- b. Fungsi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), melalui proses pendidikan dan pelatihan sampai pada proses pengembangan karier.
- c. Fungsi Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM), dalam bentuk pemberian kompensasi , fungsi pengintegrasian, perburuhan, promosi, mutasi, demosi dan PHK.

## **B. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian pengembangan sumber daya manusia.**

Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Pengembangan sumber

daya manusia atau human resources development (HRD) merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia untuk mencapai suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Sedarmayanti (2016) 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.

Pengembangan SDM juga mengenal pendekatan perencanaan untuk mendorong pengembangan diri dengan dukungan dan panduan memadai dari dalam organisasi. Meningkatnya manfaat mengenai kemampuan dipekerjakan di dalam organisasi seharusnya merupakan pertimbangan utama kebijakan pengembangan SDM (Sedarmayanti, 2016). Pendapat tersebut menunjukkan antara lain bahwa pengembangan SDM bertujuan menciptakan organisasi belajar (*learning organization*)

serta pengembangan lingkungan. *Learning organization* dimaksudkan bahwa suatu organisasi yang anggota-anggotanya mampu mengembangkan kapasitasnya secara berkelanjutan dalam mewujudkan hasil yang optimal atau dengan kata lain bahwa organisasi belajar merupakan organisasi yang dengan cepat dapat menyesuaikan diri dan peka terhadap lingkungan eksternalnya, tetapi juga kuat integrasi internalnya. Kecepatan menyesuaikan diri dan peka terhadap lingkungan merupakan ciri SDM yang mempunyai kompetensi, wawasan, dan motivasi yang berkesinambungan. Sedangkan kekuatan integrasi internalnya adalah organisasi yang memiliki individu-individu dalam tim yang produktif dan berkualitas tinggi guna menghadapi perubahan-perubahan tersebut, organisasi harus melakukan penyesuaian dan inovasi sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

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

Pengembangan Sumber Daya Manusia (pendidikan dan latihan) perlu dilakukan setiap Desa karena akan memberikan manfaat bagi Istanti, karyawan, dan masyarakat. Supaya pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya relatif kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan.

Dalam program pengembangan sumber daya manusia harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu

organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing. pengembangan dikelompokkan atas dua jenis yaitu :

- a. 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/organisasi karena produktivitas kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.
- b. Pengembangan secara formal yaitu karyawan/pegawai yang ditugaskan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan instansi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

### **3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia**

#### **1. Metode Pendidikan (*Education Method*)**

Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adanya perubahan tingkah laku yang diharapkan. Ini berarti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku karyawan. Tingkah laku baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan. Pada

dasarnya, tujuan pendidikan ialah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu.

Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dari seorang tenaga kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional dikatakan bahwa, pendidikan adalah 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.

Selanjutnya pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, serta berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggungjawab.

## 2. Metode Pelatihan (*Training Method*)

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga

profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam suatu organisasi.

Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Bernardin dan Russel (2013:302), menyatakan bahwa *training is defined as any attempt to improve employe performance on a currently held job or related to it*, yang berarti bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk meningkatkan kinerja individu pada suatu profesi/pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara, (2013:44) istilah pelatihan atau training sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian, pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya untuk mengembangkan ketrampilan semata-mata.

Keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh 5 hal menurut As'ad (2013:73), yaitu :

a. Sasaran pelatihan atau pengembangan

Setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang bisa diuraikan kedalam perilaku-perilaku yang dapat diamati dan diukur supaya bisa diketahui efektivitas dari pelatihan itu sendiri.

b. Pelatih (*Trainer*)

Pelatih harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan keterampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan

c. Materi pelatihan (kurikulum)

Materi yang diberikan kepada peserta pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan. Apabila tujuannya adalah peningkatan keterampilan, mestinya materi yang diberikan akan lebih banyak bersifat praktek. Sehingga kurikulum pelatihan harus menjadi pedoman dalam proses pelatihan yang dilakukan.

d. Metode latihan (termasuk alat bantu)

Setelah bahan dari latihan ditetapkan maka langkah berikutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat.

e. Peserta

Peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya

f. Waktu dan tempat pelatihan dilaksanakan

Pelaksanaan pelatihan harus mempertimbangkan waktu, karena adanya pengaturan waktu yang tepat sesuai dengan metode dan tujuan, akan mendukung bagi tercapainya pelaksanaan pelatihan yang tepat.

Keberhasilan pelatihan salah satunya dipengaruhi oleh ketetapan metode yang digunakan, karena metode yang tepat akan memengaruhi

proses dan output pelatihan. Penggunaan metode mana yang akan digunakan tergantung kepada faktor-faktor seperti jenis pelatihan yang diberikan, pelatihan diberikan kepada siapa, berapa usia para pesertanya, pendidikan dan pengalaman peserta, dan tersedianya instruktur yang cakap dalam suatu metode pelatihan tertentu.

Menurut Panggabean (2014:41) bahwa metode pelatihan secara garis besar dibagi menjadi 2 bagian, yaitu *the job training* dan *off the job training*. *on the job training* lebih banyak digunakan dibandingkan dengan *off the job training* lebih berfokus pada peningkatan produktivitas secara cepat, sedangkan metode *off the job training* lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang. Pembagian metode pelatihan menurut Panggabean (2014:41), dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pelatihan di tempat kerja (*On the job training*)

*On the job training* meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerjanya sesungguhnya. Kegiatan ini meliputi program magang, rotasi, *coaching* yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Program magang ini menggabungkan antara pelatihan dan pengalaman kerja karyawan dengan instruksi yang didapat dari ruang kelas. Program magang dapat pula dilakukan dengan belajar diluar tempat kerja guna mendapatkan skill untuk bidang pekerjaan tertentu.
- 2) *Job rotation and transfer* adalah proses belajar yang biasanya untuk mengisi kekosongan dalam manajemen dan teknikal.

Model pelatihan ini memiliki kelemahan yaitu banyak waktu yang terbuang untuk memberi orientasi pada peserta terhadap kondisi pekerjaan yang baru. Pelatihan ini juga mempunyai keuntungan yaitu jika pelatihan ini diberikan oleh manajer yang ahli maka peserta akan memperoleh tambahan pengetahuan mengenai pelaksanaan dan praktik dalam pekerjaan.

- 3) *Couching dan counseling* merupakan aktifitas yang mengharapakan timbal balik dalam penampilan kerja, dukungan dari pelatih, dan penjelasan secara perlahan bagaimana melakukan pekerjaan secara tepat.
- 4) *Off the job training*, dilakukan di luar tempat kerja pegawai. Pendidikan dan latihan ini mengacu pada simulasi pekerjaan yang sebenarnya. Tujuannya adalah untuk menghindarkan tekanan-tekanan yang mungkin mempengaruhi jalannya proses belajar, metode ini dapat dilakukan di dalam kelas dengan seminar, kuliah dengan pemutaran film tentang pendidikan sumber daya manusia. *Off the job training* di bagi menjadi 13 jenis yaitu:

- 1) *Vestibule training*

Pelatihan dimana dilakukan di tempat tersendiri yang dikondisikan seperti tempat aslinya. Pelatihan ini digunakan untuk mengajarkan keahlian kerja yang khusus.

## 2) *Lecture*

Pelatihan dimana menyampaikan berbagai macam informasi kepada sejumlah besar orang pada waktu pemasaran.

## 3) *Independent self-study*

Pelatihan yang mengharapkan peserta untuk melatih diri sendiri misalnya dengan membaca buku, majalah profesional, mengambil kursus pada universitas lokal dan mengikuti pertemuan profesional.

## 4) *Visual presentations*

Pelatihan dengan menggunakan televisi, film, video, atau presentasi dengan menggunakan slide.

## 5) *Conferences dan discussion*

Pelatihan ini biasa digunakan untuk pelatihan pengambilan keputusan dimana peserta dapat belajar satu dengan lainnya.

## 6) *Teleconferencing*

Pelatihan dengan menggunakan satelit, dimana pelatih dan peserta dimungkinkan untuk berada di tempat yang berbeda.

## 7) *Case studies*

Pelatihan yang digunakan dalam kelas bisnis, dimana peserta dituntut untuk menemukan prinsip-prinsip dasar dengan menganalisa masalah yang ada.

8) *Role playing*

Pelatihan dimana peserta dikondisikan pada suatu permasalahan tertentu, peserta harus dapat menyelesaikan permasalahan dimana peserta seolah-olah terlibat langsung.

9) *Simulation*

Pelatihan yang menciptakan kondisi belajar yang sangat sesuai atau mirip dengan kondisi pekerjaan, pelatihan ini digunakan untuk belajar secara teknikal dan motorik skill.

10) *Programmed instruction*

Merupakan aplikasi prinsip dalam kondisi operasional, biasanya menggunakan komputer.

11) *Computer-based training*

Program pelatihan yang diharapkan mempunyai hubungan interaktif antara komputer dan peserta, dimana peserta diminta untuk merespon secara langsung selama proses belajar.

12) *Laboratory training*

Pelatihan ini terdiri dari kelompok-kelompok diskusi yang tak beraturan dimana peserta diminta untuk mengungkapkan perasaan mereka terhadap satu dengan yang lain. Tujuan pelatihan ini adalah menciptakan kewaspadaan dan meningkatkan sensitivitas terhadap perilaku dan perasaan orang lain maupun dalam kelompok.

### 13) *Programmed group exercise*

Pelatihan yang melibatkan peserta untuk bekerja sama dalam memecahkan suatu permasalahan.

## **C. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)**

### **1. Pengertian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Kinerja merupakan suatu jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan kinerja ini sering lepas dari perhatian hal ini sering diketahui jika suatu organisasi sudah menghadapi krisis yang serius, apabila sudah terjadi hal yang demikian barulah seorang manajer atau atasan selalu menyimpulkan ada yang salah dari kinerja dalam organisasinya.

Peningkatan kinerja merupakan suatu kegiatan jangka panjang dan berkeseluruhan, direncanakan secara sistematis melibatkan banyak orang. Hasilnya sering tidak dapat dirasakan dalam waktu pendek, namun bila dilaksanakan dengan baik dapat mengubah budaya kerja dan pada gilirannya budaya perusahaan. Upaya peningkatan kinerja dapat melalui dengan memberikan perhatian mendasar kepada SDM sebagai perilaku, salah satu diantaranya dalam bentuk pengembangan diri.

Menurut John dan Suprianto (2014:18) mengartikan, kinerja sebagai tingkat efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja atau peningkatan kinerja sangat tergantung pada kemampuan kantor yang bersangkutan. Seorang pegawai dalam suatu organisasi perlu memerhatikan keterampilan apa yang telah dimiliki atau bagaimana keterampilan dapat menopang mereka untuk menduduki jenjang lebih

dibandingkan pegawai yang sama sekali tidak ada keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian segala sesuatu tergantung pada aparat itu sendiri, sebab kalau aparat itu sendiri mampu bekerja dengan segala sesuatu didukung oleh sarana dan prasarana yang menunjang akan bisa berkembang.

Wibowo (2014:56) menyatakan, bahwa sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik, yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sasaran kinerja mencakup unsur-unsur antara lain:

- a. *The Performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- b. *The Action atau performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
- c. *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
- d. *An Evaluation Method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan.
- e. *The Place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilaksanakan.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja lebih tinggi berarti pegawai tersebut mempunyai nilai tambah sendiri untuk mengembangkan kinerjanya. Selanjutnya pegawai yang mempunyai potensial untuk menjalankan tugas yang dikembannya maka posisi mereka bisa dia mengetahui arah kemana nanti kegiatan yang harus dilaksanakan sehingga dapat mengetahui sampai jauh mana tingkat pengetahuan seorang pegawai.

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah proses bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah

Dalam pengertian tentang aparatur sipil negara (ASN) tidak terlepas dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara (ASN). Pembahasan tentang aparatur sipil negara (ASN) merupakan bagian dari manajemen kepegawaian negara di bawah kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan. Aparatur sipil negara (ASN) adalah penyelenggara negara yang terdapat dalam semua lini pemerintahan. Pelaksana kegiatan administrasi negara dilaksanakan oleh aparatur sipil negara (ASN) sebagai sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintah.

Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan tingkat keberhasilan abdi Negara atau pegawai di sector pemerintahan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayanan masyarakat.

## **2. Penilaian kinerja**

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak actual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhatikan dan dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaannya.

Siswanto sastrohadiwiry (2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan manajemen / penyelia penilai yang hirarkinya langsung di atas tenaga kerja yang bersangkutan atau manajemen / penyelia yang ditunjuk itu. Hasil penilaian kinerja tersebut disampaikan kepada manajemen tenaga kerja untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan pengembangan perusahaan/ instansi/ organisasi.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan reality (skill). Artinya tenaga kerja yang mempunyai IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seorang tenaga kerja dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri tenaga kerja yang terarah untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi. Disamping itu

sikap mental juga mendorong diri tenaga kerja untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

Menurut Mathis (2014) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai/karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut.

#### D. Tinjauan Empiris

**Table 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama / tahun	Judul	Metode	Hasil penelitian
1.	Gantini (2017)	Pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja pada bagian pengadaan di Depo Pemeliharaan 40	Kualitatif	Pengembangan sumber daya manusia saat ini pada bagian pengadaan Depo Pemeliharaan 40 Lanud Sulaiman Bandung lebih menekankan pada upaya pengembangan sumber daya bagi prajurit dan aparatur sipil negara, melalui diklat, untuk mendukung Tugas Pokok Organisasi di bidang pengadaan.
2.	Slamet, Yaqub dan Hayat (2014)	Pembangunan Sumber Daya	Kualitatif	peran pemerintah Desa dalam pembangunan

		Manusia		sumber daya manusia telah membuat kebijakan mengenai kegiatan yang dapat membangun sumber daya manusia yang ada.
3.	Miranda Diah Ratnasari dan Bambang Swasto Sunuharyo(2018)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik)	kuantitatif	1. Pendidikan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik 2. Pelatihan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik
4.	Febrisma (2016)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur	kuantitatif	Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
5.	Evert, Bode dan Walangitan(2017)	Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank rakyat indonesia (persero), tbk cabang manado	Kuantitatif	1. Tingkat Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado. 2. Tingkat Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado.

				3. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado.
--	--	--	--	--

### E. Kerangka konsep

Kerangka konsep yang mendasari penelitian ini tergambar dibawah ini:



Gambar 2.1

### F. Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

“Diduga pengembangan sumber daya manusia dapat berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang”

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan Eksplanatori Riset, artinya penelitian dilakukan untuk melihat hubungan atau pengaruh antara variabel dengan tujuan pengujian hipotesis. Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang berdasarkan data dan informasi yang diperoleh.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Sedangkan jangka waktu penelitian dan masa penggarapannya diperkirakan kurang lebih dua bulan yang dijadwalkan yaitu bulan Mei sampai Juni 2019.

#### **C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

##### **1. Definisi Operasional Variabel**

##### **a. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia didefinisikan sebagai upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan. Indikator dari pengembangan sumber daya manusia adalah:

- a) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

b) Pelatihan adalah membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh instansi dalam upaya untuk mencapai tujuan.

b. Kinerja pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai suatu yang dicapai atau prestasi kerja yang diperlihatkan atau kemampuan kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun indikator pengukuran kinerja:

- a) Produktivitas yaitu karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya
- b) Kualitas layanan, Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi public, muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian kepuasan dari masyarakat bisa mejadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik
- c) Responsivitas yaitu kemampuan organisasi untuk mengenali dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas perlu dimasukan ke dalam indicator kinerja karena menggambarkan secara langsung kemampuan organisasi pemerintah dalam menjalankan misi dan tujuannya.

d) Akuntabilitas publik menunjukkan pada berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

## 2. Teknik pengukuran

Metode pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Sugiyono (2017) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

**Tabel 3.1**

### **Skor pilihan jawaban**

No	Pilihan	Skor
1	(SS) = Sangat Setuju	5
2	(S) = Setuju	4
3	(KS) = Kurang Setuju	3
4	(TS) = Tidak Setuju	2
5	(STS) = Sangat Tidak Setuju	1

#### **D. Populasi dan Sampel**

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

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang dengan jumlah sebanyak 35 orang.

##### **2. Sampel**

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah Populasi yaitu 35 orang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Upaya pengumpulan data yang mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik yaitu:

1. Observasi, dilakukan dengan maksud untuk mengadakan pengamatan secara langsung mengenai obyek yang diteliti pada kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.
2. Kuesioner, berupa data pernyataan tertulis yang telah dirancang oleh peneliti kemudian diberikan kepada responden yang masuk dalam sampel untuk dijawab sesuai dengan keperluan penelitian.
3. Dokumentasi, pengumpulan data berupa pengumpulan arsip atau data-data lainnya yang dibutuhkan dalam analisis.

#### **F. Teknik Analisis Data**

##### **1. Uji Validitas**

(Sugiono dalam Nugroho, 2018) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Instrument yang valid berarti

alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{table}$ , maka kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{table}$ , maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas alat ukur berkaitan erat dengan masalah kekeliruan pengukuran. Kekeliruan pengukuran sendiri menunjukkan sejauh mana inkonsistensi hasil pengukuran terjadi apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap kelompok subjek yang sama (ghozali dalam Nugroho, 2018).

Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Kuesioner dikatakan variabel apabila nilai  $r_{cronbach\ Alpha} > 0.6$ . pada umumnya reliabilitas kurang dari 0,6 dianggap tidak reliable, jika reliabilitas berada pada kisaran 0,7 akan diterima, dan apabila 0,8 maka dianggap reliable (Sekaran dalam Nugroho, 2018). Adapun perhitungan reliabilitas menggunakan bantuan independen program SPSS.

## 3. Analisis regresi sederhana

(Sugiono dalam Astuti, 2018) analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Regresi sederhana yaitu pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat persamaannya sebagai berikut:

$$Y=a + Bx$$

Keterangan:

X : Pengembangan sumber daya manusia

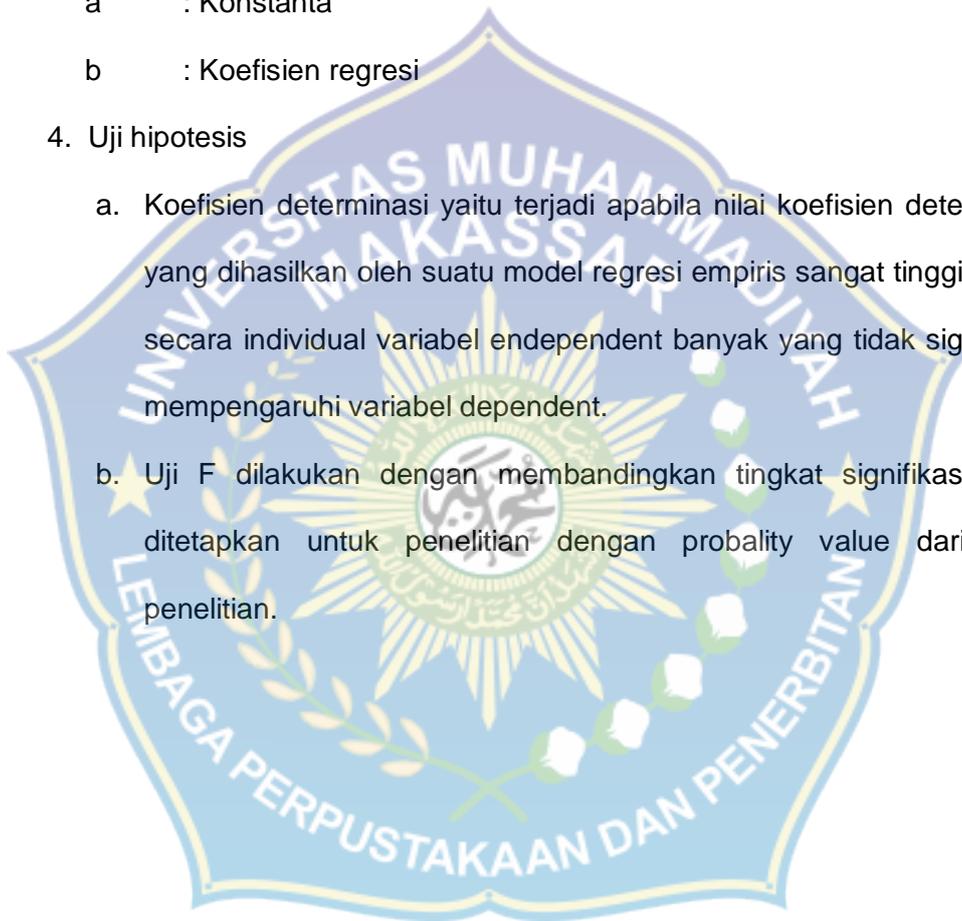
Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

#### 4. Uji hipotesis

- a. Koefisien determinasi yaitu terjadi apabila nilai koefisien determinan yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel endependent banyak yang tidak signifikansi mempengaruhi variabel dependent.
- b. Uji F dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probality value dari hasil penelitian.



## BAB IV

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Kabupaten Enrekang

Kabupaten Enrekang merupakan ibukota Enrekang yang terletak ± 235 Km sebelah utara Makassar. Secara geografis Kabupaten Enrekang terletak pada koordinat antara 3°14' 36" sampai 3° 50' 00" Lintang selatan dan 109° 40' 53" sampai 120° 06' 33" Bujur Timur, dengan luas wilayah sebesar 1.786,01 Km<sup>2</sup>.

Kabupaten Enrekang mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut

Sebelah Utara	: Kabupaten Tana Toraja
Sebelah Selatan	: Kabupaten Sidrap
Sebelah Timur	: Kabupaten Luwu dan Sidrap
Sebelah Barat	: Kabupaten Pinrang

Ditinjau dari segi sosial budaya, masyarakat Kabupaten Enrekang memiliki kekhasan. Hal ini disebabkan karena kebudayaan Enrekang yang termasuk dalam rumpun Mansenrempulu berada di antara kebudayaan bugis, Mandar, Tana Toraja. Bahasa daerah yang digunakan di Kabupaten Enrekang secara garis besar terbagi atas 3 bahasa dari 3 rumpun etnik yang berada di massenrempulu, yaitu bahasa Duri, Enrekang, dan Maiwa.

## 2. Gambaran Umum Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang

### 1. Profil Kecamatan Maiwa

Pada tahun 1985 Kecamatan Maiwa merupakan salah satu kecamatan dari 5 (Lima) kecamatan pada daerah tingkat II Kabupaten Enrekang. Kecamatan Maiwa terdiri dari 5 Desa dan 1 Kelurahan dengan luas wilayah 629,71 Km dan jumlah penduduk 21.120 Jiwa. Adapun ibukota Kecamatan Maiwa adalah Maroangin.

Kemudian pada tahun 2006 Kecamatan Maiwa merupakan salah satu Kecamatan diantara 12 Kecamatan yang ada di Kabupaten Enrekang. Kecamatan Maiwa terdiri dari 22 Desa dan 1 Kelurahan, 6 Lingkungan, 72 Dusun, 21 RW dan 136 RT. Adapun nama-nama Kelurahan dan Desa yang ada di Kecamatan Maiwa meliputi Kelurahan Bangkala, Desa Bangkala, Desa Boiya, Desa Limbuang, Desa Pattondon Salu, Desa Salo Dua, Desa Ongko, Desa Botto Mallangga, Desa Batu Mila, Desa Pariwang, Desa Mangkawani, Desa Puncak Harapan, Desa Kaluppang, Desa Palakka, Desa Pasang, Desa Paladang, Desa Tapong, Desa Tuncung, Desa Lebani, Desa Matajang, Desa Labuku, Desa Tanete, Desa Baringin.

Keadaan geografis Kecamatan Maiwa ±40% dataran rendah dan ±60% pegunungan dengan batas-batas sebagai berikut :

Utara : Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang

Timur : Kecamatan Bungin Kabupaten Enrekang dan Kabupaten Sidrap

Selatan : Kecamatan Pancarijang Kabupaten Enrekang

Barat : Kecamatan Cendana Kabupaten Enrekang dan Kabupaten Pinrang

## 2. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang

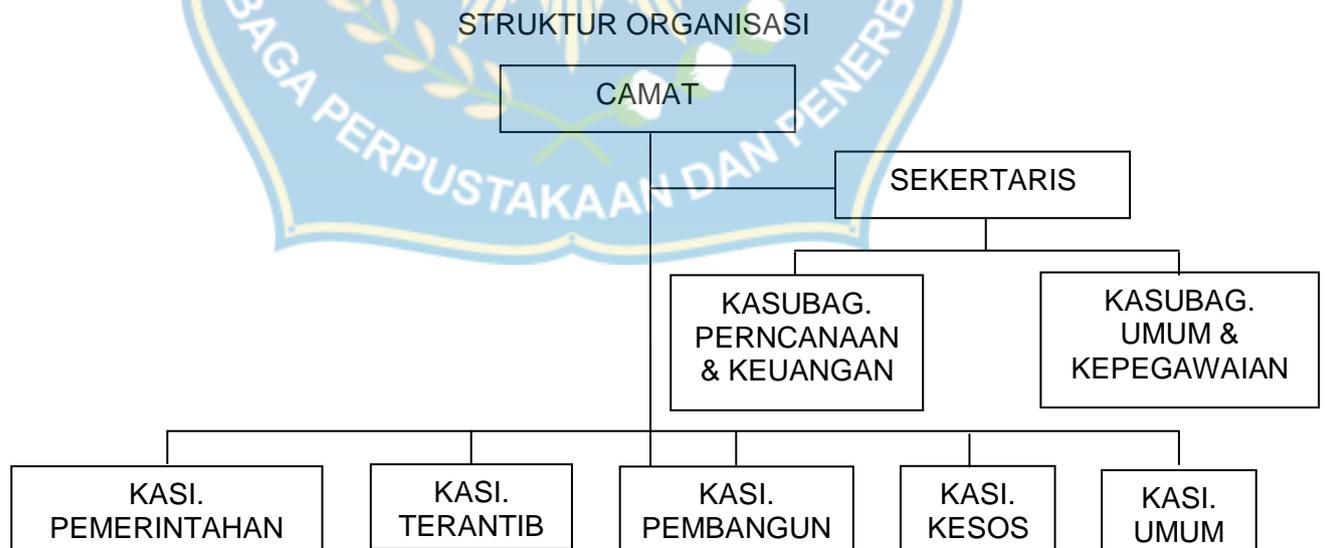
- Visi

“ Mewujudkan Pelayanan Prima Menuju Masyarakat Yang Aman, Sejahtera, dan Berwawasan Lingkungan ”.

- Misi

- 1) Menciptakan Aparatur pemerintah kecamatan dan Desa yang memiliki SDM dalam memberikan pelayanan prima dan akuntabel kepada masyarakat.
- 2) Menciptakan partisipasi masyarakat dalam pembangunan.
- 3) Terciptanya suasana keamanan dan ketertiban di Wilayah Kecamatan Maiwa.
- 4) Meningkatkan pengelolaan sumber daya alam secara optimal

## 3. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Maiwa



Gambar 4.1

## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Deskriptif

Berikut ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas dari responden mulai jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan yang akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian.

#### a. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.1

**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase(%)
1	Laki-laki	17	48,57%
2	Perempuan	18	51,43%
Jumlah Responden		35	100%

Dilihat dari tabel 4.1 deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 17 orang dengan presentase 48,57%. sedangkan perempuan sebanyak 18 orang dengan presentase 51,43%. Sehingga dapat dijelaskan bahwa pada kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang volume perempuan lebih banyak dari volume laki-laki..

b. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

Profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan usia atau umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi (orang)	Presentase(%)
1	10 – 20	-	-
2	21 – 30	6	17,15%
3	31 – 40	15	42,85%
4	41 – 50	8	22,85%
5	52 – 60	6	17,15%
Jumlah Responden		35	100%

Dari tabel 4.2 mengenai deskripsi profil responden berdasarkan usia ternyata lebih didominasi oleh responden yang berusia antara 10-20 tahun yaitu 0, usia responden 21-30 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 17,15%, usia responden 31-40 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 42,85%, usia responden 41-50 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 22,85%, usia responden 51-60 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 17,15%, Sehingga dapat diartikan bahwa dengan banyaknya responden yang berusia dewasa

memungkinkan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

c. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja adalah menguraikan atau menggambarkan responden masa kerja. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	<11 bulan	6	17,15%
2	1 -10 tahun	9	25,71%
3	11 - 20 tahun	12	34,29%
4	21 - 30 tahun	8	22,85%
5	>30 tahun	-	-
Jumlah Responden		35	100 %

Dari tabel 4.3 deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja yaitu masa kerja responden < 11 bulan sebanyak 6 orang dengan presentase 17,15%, masa kerja 1 - 10 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 25,71%, masa kerja 11 - 20 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 34,29%, masa kerja 21 - 30 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 22,85%, dan responden yang berusia > 30 yaitu 0, sehingga dapat diartikan bahwa masih banyak responden yang memiliki masa kerja kurang dari 20 tahun, oleh karena itu perlu untuk

meningkatkan pelatihan kerja terhadap aparatur tersebut agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan adalah menggambarkan atau menguraikan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**

**Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	SMA	12	34,29%
2	D3	4	11,42%
3	S1	18	51,43%
4	S2	1	2,86%
Jumlah Responden		35	100 %

Dari tabel 4.4 deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa responden yang memiliki jenjang pendidikan SMA Sebanyak 12 orang dengan presentase 34,29%, D3 sebanyak 4 orang dengan presentase 11,42%, S1 sebanyak 18 orang dengan presentase 51,43%, sedangkan S2 sebanyak 1 orang dengan presentase 2,86%, sehingga dapat diartikan bahwa aparatur yang jenjang pendidikannya Sarjana (S1) dapat

memungkinkan untuk meningkatkan kinerja aparatur pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

## 2. Deskripsi Variabel

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner terhadap 35 responden, ditemukan jawaban responden terhadap masing-masing Variabel dengan rentang skor 5-1. Berikut adalah satu per satu variabel dalam penelitian.

### 1. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) pada penelitian ini diukur melalui 6 pertanyaan dengan skala likert 1-5. Hasil tanggapan Responden terhadap variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Tanggapan Responden Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)**

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X.1	18	16	1	0	0	35
2	X.2	14	14	4	3	0	35
3	X.3	16	13	5	1	0	35
4	X.4	19	16	0	0	0	35
5	X.5	19	15	1	0	0	35
6	X.6	16	15	3	1	0	35
Jumlah		102	89	14	5	0	

Data Primer: 2019

Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa pertanyaan pertama didominasi dengan jawaban sangat setuju sebesar 18 responden

(51,42%), kemudian jawaban setuju sebesar 16 responden (45,71%), jawaban kurang setuju sebesar 1 responden (2,85%), jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya sangat setuju jika pendidikan strata 1 sudah menjamin kemampuan kerja ASN.

Berdasarkan pernyataan kedua jawaban sangat setuju dan setuju paling banyak muncul masing-masing sebesar 14 responden (40%), kemudian jawaban kurang setuju 4 responden (11,42%), jawaban tidak setuju 3 responden (8,57%), jawaban sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya sangat setuju dan setuju jika kinerja ASN dengan latar belakang pendidikan dibidang pemerintahan.

Pernyataan ketiga didominasi dengan jawaban sangat setuju sebesar 16 responden (45,71%), kemudian jawaban setuju sebesar 13 responden (37,14%), jawaban kurang setuju sebesar 5 responden (14,28%), jawaban tidak setuju 1 responden (2,85%) dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika ASN yang sementara menempuh pendidikan lanjut dibebastugaskan.

Pernyataan keempat didominasi dengan jawaban sangat setuju sebesar 19 responden (54,28%), kemudian jawaban setuju sebesar 16 responden (45,71%), jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika pelatihan dapat meningkatkan kinerja ASN.

Pernyataan kelima didominasi dengan jawaban sangat setuju sebesar 19 responden (54,28%), kemudian jawaban setuju sebesar 15

responden (42,85%), jawaban kurang setuju sebesar 1 responden (2,85%), jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika kemampuan dan kinerja ASN semakin meningkat setelah mengikuti pelatihan.

Pernyataan keenam didominasi dengan jawaban sangat setuju sebesar 16 responden (45,71%), kemudian jawaban setuju sebesar 15 responden (42,85%), jawaban kurang setuju sebesar 3 responden (8,57%), jawaban tidak setuju sebesar 1 responden (2,85%) dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika pelatihan yang diberikan kepada ASN sesuai dengan kebutuhan kerjanya.

Berdasarkan dari enam pertanyaan yang diajukan kepada responden, sebagian besar menyatakan sangat setuju, setuju, kurang setuju dan tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja ASN

## 2. Variabel kinerja ASN (Y)

Variabel Kinerja ASN (Y) pada penelitian ini menggunakan 15 pertanyaan dengan skala likert 1-5. Hasil tanggapan responden dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Tanggapan Responden Kinerja ASN (Y)**

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Y.1	16	15	4	0	0	35
2	Y.2	13	18	4	0	0	35

3	Y.3	15	17	3	0	0	35
4	Y.4	13	12	6	4	0	35
5	Y.5	0	14	17	4	0	35
6	Y.6	15	18	2	0	0	35
7	Y.7	16	8	8	3	0	35
8	Y.8	10	13	12	0	0	35
9	Y.9	16	15	4	0	0	35
10	Y.10	13	18	4	0	0	35
11	Y.11	14	18	3	0	0	35
12	Y.12	13	12	6	4	0	35
Jumlah		154	178	70	15	0	

Data Primer: 2019

Tabel 4.6 dijelaskan bahwa pada pertanyaan pertama jawaban didominasi dengan pilihan sangat setuju sebesar 16 responden (45,71%), jawaban setuju sebesar 15 responden (42,85%), jawaban kurang setuju sebesar 4 responden (11,42%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika kemampuan dan produktivitas ASN meningkat setelah mengikuti pelatihan.

Pertanyaan kedua jawaban didominasi dengan pilihan setuju sebesar 18 responden (51,42%), jawaban sangat setuju sebesar 13 responden (37,14%), jawaban kurang setuju sebesar 4 responden (11,42%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika penyelesaian tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Pertanyaan ketiga jawaban didominasi dengan pilihan setuju sebesar 17 responden (48,57%), jawaban sangat setuju sebesar 15 responden (42,85%), jawaban kurang setuju sebesar 3 responden (8,57%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika absensi kehadiran selama satu bulan sebesar 80% keatas.

Pertanyaan keempat jawaban didominasi dengan pilihan sangat setuju sebesar 13 responden (37,14%), jawaban setuju sebesar 12 responden (34,28%), jawaban kurang setuju sebesar 6 responden (17,14%), jawaban tidak setuju sebesar 4 responden (11,42%) dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden sangat setuju jika ASN melayani kebutuhan masyarakat hanya pada bidangnya.

Pertanyaan kelima jawaban didominasi dengan pilihan kurang setuju sebesar 17 responden (48,57%), jawaban setuju sebesar 14 responden (40%), jawaban tidak setuju sebesar 4 responden (11,42%), untuk jawaban sangat setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak teliti dan hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan kurang.

Pertanyaan keenam jawaban didominasi dengan pilihan setuju sebesar 18 responden (51,42%), jawaban sangat setuju sebesar 15 responden (42,85%), jawaban kurang setuju sebesar 2 responden (5,71%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika tugas dan pekerjaan dapat dipertanggungjawabkan oleh masing-masing ASN.

Pertanyaan ketujuh jawaban didominasi dengan pilihan sangat setuju sebesar 16 responden (45,71%), jawaban setuju sebesar 8 responden (22,85%), jawaban kurang setuju sebesar 8 responden (22,85%), jawaban tidak setuju sebesar 3 responden (8,57%) dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dapat dimengerti oleh ASN.

Pertanyaan kedelapan jawaban didominasi dengan pilihan setuju sebesar 13 responden (37,14%), jawaban sangat setuju sebesar 10 responden (28,57%), jawaban kurang setuju sebesar 12 responden (34,28%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika menolong rekannya yang kewalahan dengan tugasnya tanpa diminta.

Pertanyaan kesembilan jawaban didominasi dengan pilihan sangat setuju sebesar 16 responden (45,71%), jawaban setuju sebesar 15 responden (42,85%), jawaban kurang setuju sebesar 4 responden (11,42%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika dalam melayani masyarakat ASN bersikap lebih ramah dan sabar.

Pertanyaan kesepuluh jawaban didominasi dengan pilihan setuju sebesar 18 responden (51,42%), jawaban sangat setuju sebesar 13 responden (37,14%), jawaban kurang setuju sebesar 4 responden (11,42%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika ASN yang terlambat hadir dalam rapat diberikan sanksi.

Pertanyaan kesebelas jawaban didominasi dengan pilihan setuju sebesar 18 responden (51,42%), jawaban sangat setuju sebesar 14 responden (40%), jawaban kurang setuju sebesar 3 responden (8,57%), untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika ASN dalam melaksanakan tugas harus jujur dan terbuka mengenai pencapaian kerjanya.

Pertanyaan duabelas jawaban didominasi dengan pilihan sangat setuju sebesar 13 responden (37,14%), jawaban setuju sebesar 12 responden (34,28%), jawaban kurang setuju sebesar 6 responden (17,14%), jawaban tidak setuju sebesar 4 responden (11,42%) dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden sangat setuju jika ASN melaporkan masalah dan kendala selama satu kali dalam sebulan kepada atasan untuk mengoptimalkan kinerja ASN.

Berdasarkan dari duabelas pertanyaan yang diajukan kepada responden, sebagian besar menyatakan setuju, sangat setuju, kurang setuju dan tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja ASN berjalan dengan baik dikantor kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

### **3. Uji validitas product momen**

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket perlu dilakukan uji validitasnya. Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Uji validitas product momen pearson correlation menggunakan prinsip mengkorelasikan atau

menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian.

Setiap uji dalam statistic tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitu pula uji validitas product momen pearson correlation, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel, maka angket tersebut dinyatakan valid
- b. Jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari nilai  $r$  tabel, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam uji validitas ini jumlah sampel yang digunakan yaitu  $N= 35$  pada signifikan 5 % yang dilihat melalui  $r$  tabel ditemukan nilai sebesar 0,324. Setelah diketahui angka  $r$  tabel maka selanjutnya dibandingkan dengan  $r$  hitung yang ditemukan melalui hasil SPSS release 16.

**Tabel 4.7**

**Hasil perbandingan  $r$  hitung dan  $r$  tabel melalui SPSS  
Variabel Pengembangan SDM (X)**

Pertanyaan	$R_x$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,827	0,324	Valid
2	0,847	0,324	Valid
3	0,720	0,324	Valid
4	0,801	0,324	Valid
5	0,724	0,324	Valid
6	0,783	0,324	Valid

Sumber data : SPSS release 16

**Tabel 4.8**  
**Hasil perbandingan  $r$  hitung dan  $r$  tabel melalui SPSS**  
**Variabel kinerja ASN (Y)**

Pertanyaan	$R_y$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	0,780	0,324	Valid
2	0,726	0,324	Valid
3	0,822	0,324	Valid
4	0,846	0,324	Valid
5	0,786	0,324	Valid
6	0,695	0,324	Valid
7	0,786	0,324	Valid
8	0,754	0,324	Valid
9	0,780	0,324	Valid
10	0,726	0,324	Valid
11	0,835	0,324	Valid
12	0,846	0,324	Valid

Sumber data : SPSS release 16

Dengan demikian, dari hasil tabel 4.7 variabel (X) pengembangan sumber daya manusia yaitu pendidikan dan pelatihan. Tabel 4.8 kinerja ASN (Y) yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, dan akuntabilitas. Setelah membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel diketahui bahwa semua nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel, yang artinya semua item angket tersebut dinyatakan valid.

#### 4. Uji Reliabilitas dengan SPSS

Secara umum reliabilitas diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya. Dalam statistic SPSS uji Reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat kekonsistensian angket yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat diandalkan, walaupun penelitian dilakukan berulang kali dengan angket yang sama.

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dalam output SPSS. Seperti halnya pada uji-uji statistic lainnya, hasil uji Reliabilitas Alpha cronbach's pun berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang ditentukan.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai Alpha lebih besar dari nilai r tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan *reliable* atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari nilai r tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak *reliable* atau tidak konsisten.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Angket**

No	Variabel	Cronbach alpha	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	X	0,858	0,324	Reliable
2	Y	0,938	0,324	Reliable

Sumber data : SPSS release 16

Dari gambar output diatas, diketahui bahwa nilai Alpha variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,858 dan variabel Y yaitu kinerja ASN sebesar 0,938, kemudian nilai Alpha dibandingkan

dengan r tabel dengan nilai N= 35 dicari pada distribusi nilai r tabel signifikan 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,324

Maka dapat disimpulkan nilai Alpha variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia sebesar=0,858 lebih besar dari nilai r tabel=0,324 yang artinya item-item angket pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan *reliable* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian sedangkan variabel Y yaitu kinerja ASN sebesar=0,938 lebih besar dari nilai r tabel=0,324 yang artinya item-item angket kinerja ASN dapat dikatakan *reliable* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

#### 5. Hasil regresi sederhana

Dari hasil analisis SPSS *release 16* dapat diinterpretasikan dengan mengkaji nilai-nilai yang penting dalam regresi linear yakni koefisien determinasi dan persamaan garis. Analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi sederhana yang digunakan untuk menerangkan apakah berpengaruh variabel bebas (X) yaitu pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja ASN dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

**Tabel 4.10**  
**Nilai koefisien regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.850	8.983		2.544	.016
	Sdm	1.014	.340	.461	2.984	.005

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.850	8.983		2.544	.016
	Sdm	1.014	.340	.461	2.984	.005

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

b. Sumber data : SPSS 16

Dari tabel 4.10 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

a = Nilai Kostanta

b = koefisien regresi

X = Pengembangan sumber daya manusia

Y = Kinerja pegawai

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut

$$Y = 22.850 + 1.014x$$

Dimana

a = 22.850, angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai apabila pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik di kantor kecamatan

b = 1.014, artinya jika nilai pengembangan sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan mengalami peningkatan maka nilai kinerja ASN akan meningkat.

Hasil penelitian regresi dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap

kinerja ASN. Dari hasil perhitungan regresi sederhana tersebut diperoleh nilai signifikan pengembangan sumber daya manusia adalah sebesar 0,016. Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent* yang akan dibahas pada bagian pengujian hipotesis. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono, 2005 apabila terjadi, jika signifikan lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan nilai signifikannya yaitu variabel  $X = 0.016$  maka pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$  yaitu kinerja ASN.

## 6. Pengujian hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja ASN. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan dua metode berdasarkan koefisien determinasi dan uji F.

### a. Koefisien determinasi

**Tabel 4.11**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 <sup>a</sup>	.212	.189	6.43404

a. Predictors: (Constant), sdm

b. Sumber data : SPSS 16

Dari tabel 4.11 di atas berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai R pada tabel 4.11 adalah 0,461 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dimana variabel pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja sebesar 46,1%.
- b. Nilai R *square* pada tabel 4.11 adalah 0,212 yang menunjukkan bahwa variabel Y yaitu kinerja ASN dipengaruhi kuat oleh variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia sebesar 21,2%.

b. Uji F

Tabel 4.12

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368.589	1	368.589	8.904	.005 <sup>a</sup>
	Residual	1366.097	33	41.397		
	Total	1734.686	34			

a. Predictors: (Constant), sdm

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji F untuk hipotesis “Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja ASN pada kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang” memperoleh nilai 8.904 dan sign = 0,005 karena nilai signifikan 0,005 = 0,005, maka hipotesis “Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja ASN pada kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang” dapat diterima.

Maka dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis telah terbukti.

### **C. Pembahasan**

Penelitian ini menggunakan dua variabel terikat yaitu kinerja ASN dan variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia. Sedarmayanti (2016) 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.

Umar (2013 : 27) mengemukakan bahwa pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan pegawai.

John dan Suprianto (2014:18) mengartikan, kinerja sebagai tingkat efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja atau peningkatan kinerja sangat tergantung pada kemampuan kantor yang bersangkutan. Seorang pegawai dalam suatu organisasi perlu memerhatikan keterampilan apa yang telah dimiliki atau bagaimana keterampilan dapat menopang mereka untuk menduduki jenjang lebih dibandingkan pegawai yang sama sekali tidak ada keterampilan yang dimiliki. Wibowo (2014:56) menyatakan, bahwa sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik, yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan

Menentukan persamaan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket pernyataan dari variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y yaitu kinerja ASN dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk meyakinkan item-item angket pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai terpercaya kembali dilakukan uji reliabilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel X pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y kinerja pegawai dikatakan reliable karena nilai alpha lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

Hasil regresi sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka memperoleh persamaannya adalah  $Y = 22.850 + 1.014X$ , dimana  $a = 22.850$ , angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai apabila pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik di kantor kecamatan.  $b = 1.014$ , artinya jika nilai pengembangan sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan mengalami peningkatan maka nilai kinerja ASN akan meningkat.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada kantor kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang diolah dalam SPSS release 16 dengan hasil persamaan = 22.850, angka tersebut menunjukkan kinerja ASN apabila pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik di kantor kecamatan.  $b = 1.014$ , artinya jika nilai pengembangan sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan mengalami peningkatan maka nilai kinerja ASN akan meningkat.

Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia didalam perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang, Artinya semakin baik Pengembangan Sumber Daya Manusia maka Semakin meningkat pula kinerjanya.

#### B. Saran

Bedasarkan hasil penelitian maka penulis sarankan kiranya

1. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu corong pembangunan manusia bagi tersedianya sumber daya aparatur pemerintah yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan dan sikap pegawai secara berkala terus-menerus dan berkesinambungan, disesuaikan

kebutuhan kekinian pegawai sehingga para pegawai akan dapat menguasai bidang pekerjaannya.

2. Hendaknyapengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pendidikandapat ditingkatkan lagi guna untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi para aparatur sipil negara (ASN)
3. Bagi peneliti yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto, 2013, mewujudkan good governance melalui pelayanan public. Yogyakarta: UGM press. Ambar Teguh Sulistiyani.
- Akhyadi, Ade Sadikin, 2015, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta.
- Alam, H. V. 2016. Human Resource Strategies for Village Apparatus in Realizing Effective Village Governance. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*.Volume 5 Issue 3.
- Ariski, H. 2018. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar*.Tesis Tidak Diterbitkan.Makassar.Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- As'ad, M. 2013. *Psikologi Industry*. Liberty: Yogyakarta.
- Bernardin, H. Jhon. And Joyce, E. A. Russel, 2013. *Human Resource Management: Experiential Approach*. Singapore: Mc Graw Hill.
- Dessler, Gary, 2013, *Human Resource management, Internasional Edition*, Eleventh edition, Upper Saddle River, New Jersey, USA: Prentice Hall, Inc.
- Evert, F. M., Bode, L., Walangitan, D.B. 2017. Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia(Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.3
- Febrisma, R.F. 2016.Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.*Jurnal Administrasi Publik*. Vol.4
- Gantini, S. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pada Bagian Pengadaan Depo Pemeliharaan 40*.Tesis tidak diterbitkan. Pasundan: Pascasarjana Universitas Pasundan.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara: Jakarta
- John, and Suprianto. 2014. *Manajemen Personalialia*. Jilid I. Erlangga: Jakarta
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Miranda, D. R., Bambang, S.S. 2018.Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan.*Studentjournal*. Vol.58. No.1
- Panggabean. 2014. *A Critical Introoduction to Social Research. Jilid II*. Sage Publication Ltd: London.

- Putri, K.M 2018. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Perusahaan Listrik Negara (persero) cabang Bulukumba*. Tesis Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Salman, N. 2015. *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Niaga Nusa Abadi*. Tesis Tidak Diterbitkan. Makassar. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Rafika Aditama: Bandung
- Selviana, N. 2018. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolah Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar*. Tesis Tidak Diterbitkan. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Slamet, H. T., Yakub, C., Hayat. 2014. *Pembangunan Sumber Daya Manusia (Studi Implementasi Peraturan Menteri Dalam Negeri No 114 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Di Desa Tungkulrejo, Kecamatan Padas, Kabupaten gawi)*. Tesis tidak diterbitkan. Malang: Fakultas Ilmu Admiministrasi, Universitas Islam Malang
- Stoner, J. 2013. *Manajemen*. Penhalindo: Jakarta
- Stoner, and Nabila. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Undip: Semarang.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta
- Tarigan, C.G. And Nasution, M.A. 2014. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN Cabang Binjai*. Jurnal Administrasi Publik. Vol.2 No. 2
- Widodo. 2015. *Pendidikan Dan Pelatihan*. Gramedia: Jakarta
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Bandung : Alfabeta.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Identitas diri

Nama : Linda Trisna Yanti  
Tempat Tanggal Lahir : Malino, 14 Januari 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat Makassar : Nusa Tamalanrea Indah Blok H/2  
No. Telepon/HP : 082292655611  
Alamat Email : -

### Riwayat Pendidikan

Pendidikan : SDN 43 Malino  
SMP Negeri 1 Maiwa  
SMA Negeri 1 Maiwa

### Nama Orang Tua

Bapak : Kabil  
Ibu : Nuraini

### Riwayat Prestasi

Prestasi Akademik : -  
Prestasi Non Akademik : -

### Pengalaman

Organisasi : Pramuka

Makassar, Agustus 2017

Linda Trisna Yanti

Lampiran 2

## KUESIONER

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir program manajemen (S1) fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, penulis melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.**

Penulis mohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara (i), untuk berpartisipasi dan meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner yang penulis lampirkan pada surat ini. Adapun jawaban dari Bapak / Ibu / Saudara (i) merupakan data yang akan diolah dan dianalisis. Sesuai dengan etika penelitian, data yang penulis peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan semata-mata untuk penelitian.

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

## PETUNJUK PENGISIAN

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

### Identitas Responden

No. responden : ..... (di isi oleh peneliti)

Nama : .....

Jenis kelamin : ( ) laki-laki ( ) perempuan

Usia : .....Tahun

Pendidikan terakhir : SMA / D3 / S1 / S2 / S3

Lama masa kerja : .....

### Jawaban Pertanyaan

Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Kurang Setuju	(KS)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

No	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (X)					
	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Pendidikan</b>						
1	pendidikan terakhir strata 1 untuk ASN sudah menjamin kemampuan kerjanya					
2	untuk kinerja yang baik dibutuhkan ASN dengan latar belakang pendidikan dibidang pemerintahan					
3	ASN yang sementara menempuh pendidikan lanjut dibebastugaskan					
<b>Pelatihan</b>						
4	pelatihan sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai					
5	setelah mengikuti pekatihan kemampuan dan kinerja ASN semakin meningkat					
6	pelatihan yang diberikan kepada ASN sesuai dengan kebutuhan kerjanya					

No	KINERJA PEGAWAI (Y)					
	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Produktivitas</b>						
1	Setelah mengikuti pelatihan pengetahuan kemampuan dan produktivitas ASN akan meningkat					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu					
3	Absensi kehadiran saya selama satu bulan sebesar 80% keatas					
<b>Kualitas Layanan</b>						
4	Saya melayani kebutuhan masyarakat hanya pada bidang saya					
5	Saya bekerja dengan teliti dan hati-hati					
6	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
<b>Responsivitas</b>						
7	Saya mudah mengerti dengan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
8	Saya menolong rekan kerja saya yang kewalahan dengan tugas-tugasnya tanpa diminta					
9	Didalam melayani masyarakat saya bersikap lebih ramah dan sabar					
<b>Akuntabilitas</b>						
10	ASN di kantor camat maiwa diberikan sanksi apabila hadir terlambat pada saat rapat					
11	Para ASN dalam melaksanakan tugas harus jujur dan terbuka mengenai pencapaian kerjanya					
12	ASN melaporkan masalah dan kendala selama satu kali dalam sebulan kepada atasan untuk mengoptimalkan kinerja para ASN					

Lampiran 3

Hasil Tabulasi Data Kuesioner Variabel X dan Y

No	P1	p2	P3	P4	P5	P6	Total X	P1	P2	P3	P4	P5	P6	p7	p8
1	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	4	5	5	4
2	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	2	2	4	3	3
3	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	3	5	5	5
4	4	2	4	4	4	2	20	4	4	4	3	2	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	3	4	5	4
6	4	4	2	4	4	4	22	4	4	3	3	3	3	3	3
7	4	3	4	4	4	3	22	3	3	4	4	3	4	5	4
8	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	4	3	5	3	3
9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	3	3	4	2	3
11	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	5	4
12	4	4	4	5	5	4	26	5	5	5	3	4	5	4	5
13	5	4	4	4	5	4	26	3	3	4	4	3	4	5	4
14	5	4	4	4	5	4	26	5	4	5	5	4	5	4	4
15	4	4	5	4	4	4	25	4	4	3	3	3	3	2	3
16	4	4	3	4	4	4	23	5	5	5	5	4	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	3	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	4	5	4	4
19	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	3	4	5	5
20	4	5	4	5	4	5	27	4	4	4	2	3	4	3	3
21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	5	5
22	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	3	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	5	3
24	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	3	5	4	4
25	4	3	5	5	5	3	25	5	5	5	5	4	4	5	5
26	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	2	3	4	2	3
27	4	4	3	4	4	4	23	4	5	5	5	4	5	5	5
28	5	5	4	5	5	5	29	4	3	3	4	4	4	4	4
29	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	4	4	5	5
30	4	2	4	5	4	4	23	4	4	4	5	3	5	3	3
31	5	4	5	4	3	5	26	3	3	4	4	3	4	4	4
32	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	5	4	5	5	4
33	4	3	3	4	4	5	23	4	4	4	2	2	4	3	3
34	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	4	3	5	5	5
35	4	2	4	4	4	4	22	4	4	4	3	2	4	3	3

## Lampiran 4

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 toalx
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
  
```

### Correlations

		Correlations						
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	toalx
x1	Pearson Correlation	1	.621**	.553**	.494**	.676**	.597**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.003	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
x2	Pearson Correlation	.621**	1	.900**	.551**	.502**	.780**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.002	.000	.000
	N	35	45	45	35	35	35	35
x3	Pearson Correlation	.553**	.900**	1	.649**	.472**	.341*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.004	.045	.000
	N	35	45	45	35	35	35	35
x4	Pearson Correlation	.494**	.551**	.649**	1	.645**	.539**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000		.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
x5	Pearson Correlation	.676**	.502**	.472**	.645**	1	.300	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.004	.000		.080	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
x6	Pearson Correlation	.597**	.780**	.341*	.539**	.300	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.045	.001	.080		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
toalx	Pearson Correlation	.824**	.847**	.720**	.801**	.724**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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



y6	Pearson Correlation	.542**	.423*	.657**	.551**	.463**	1	.443**	.474**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.000	.001	.005		.008	.004	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y7	Pearson Correlation	.432**	.370*	.552**	.736**	.576**	.443**	1	.789**	.432**
	Sig. (2-tailed)	.010	.029	.001	.000	.000	.008		.000	.010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y8	Pearson Correlation	.412*	.531**	.498**	.576**	.581**	.474**	.789**	1	.412*
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.002	.000	.000	.004	.000		.014
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y9	Pearson Correlation	1.000**	.715**	.598**	.524**	.553**	.542**	.432**	.412*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.010	.014	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y10	Pearson Correlation	.715**	1.000**	.624**	.364*	.431**	.423*	.370*	.531**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.031	.010	.011	.029	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y11	Pearson Correlation	.561**	.650**	.965**	.612**	.618**	.616**	.607**	.559**	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y12	Pearson Correlation	.524**	.364*	.605**	1.000**	.751**	.551**	.736**	.576**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.001	.031	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
totally	Pearson Correlation	.780**	.726**	.822**	.846**	.786**	.695**	.786**	.754**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

## Lampiran 5

RELIABILITY  
 /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6  
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
 /MODEL=ALPHA  
 /SUMMARY=TOTAL.

### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	77.8
	Excluded <sup>a</sup>	10	22.2
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	21.74	7.844	.754	.823
x2	22.11	6.281	.724	.826
x3	21.97	7.382	.560	.855
x4	21.69	8.163	.733	.830
x5	21.71	8.210	.623	.842
x6	21.91	7.257	.662	.833

RELIABILITY  
 /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12  
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
 /MODEL=ALPHA.

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	12

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	45.11	43.869	.738	.932
y2	45.20	44.635	.678	.934
y3	45.11	43.928	.789	.931
y4	45.49	39.787	.798	.930
y5	46.17	43.970	.746	.932
y6	45.09	45.434	.648	.935
y7	45.40	40.541	.720	.934
y8	45.51	43.022	.699	.933

y9	45.11	43.869	.738	.932
y10	45.20	44.635	.678	.934
y11	45.14	43.891	.805	.930
y12	45.49	39.787	.798	.930

## Lampiran 6

REGRESSION  
 /MISSING LISTWISE  
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
 /NOORIGIN  
 /DEPENDENT y  
 /METHOD=ENTER x.

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	sdm <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 <sup>a</sup>	.212	.189	6.43404

a. Predictors: (Constant), sdm

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368.589	1	368.589	8.904	.005 <sup>a</sup>
	Residual	1366.097	33	41.397		
	Total	1734.686	34			

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368.589	1	368.589	8.904	.005 <sup>a</sup>
	Residual	1366.097	33	41.397		
	Total	1734.686	34			

a. Predictors: (Constant), sdm

b. Dependent Variable: kinerja



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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.850	8.983		2.544	.016
	Sdm	1.014	.340	.461	2.984	.005

a. Dependent Variable: kinerja



## BIOGRAFI PENELITI



**LINDA TRISNAYANTI**, yang lebih akrab dipanggil dengan nama Linda lahir di Kabupaten Enrekang pada tanggal 14 Januari 1997 dari pasangan suami istri Bapak Kabil dan ibu Nuraini. Peneliti merupakan anak ke empat dari lima bersaudara. Kakak peneliti bernama Liani S.Pd, Zainal, Risyah dan Adik Bernama Reny syahria. Saat ini peneliti

bertempat tinggal di MalinoDesa Batu Mila Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 43 Malino, lulus pada tahun 2009, kemudian melanjutkan sekolah di SMP Negeri 1 Maiwa, lulus pada tahun 2012, setelah lulus peneliti melanjutkan kembali sekolah di SMA Negeri 1 Maiwa, dan lulus pada tahun 2015. Setelah menyelesaikan masa sekolah peneliti melanjutkan jenjang pendidikan dan mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen pada tahun 2015 di Universitas Muhammadiyah Makassar. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa aktif program studi Manajemen S1 di Universitas Muhammadiyah Makassar.