

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN
KOPERASI DAN UKM DI KABUPATEN NAGAN RAYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir dan
Memenuhi Syarat-syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH:

**UZZI YATUL HASZLI
NPM : 1902120133**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA

TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092

BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 8 september 2013

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

UZZI YATUL HASZLI
NPM : 1902120133

Dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN UKM
DI KABUPATEN NAGAN RAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

M. Yamin, SE., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Pembimbing II

Mahvuddin, A.Md., Par., SE., M.Par
NIK. 19740217 200201 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarbizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 8 september 2013

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

UZZI YATUL HASZLI
NPM : 1902120133

Dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN UKM
DI KABUPATEN NAGAN RAYA**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 18 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua



Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris



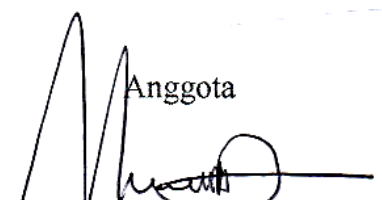
Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota



Mahyuddin, A.Md., Par., SE., M.Par
NIK. 19740217 200201 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 8 september 2013

Yang Menyatakan



Uzzi Yatul Haszli

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Uzzi Yatul Haszli
NPM : 1902120133
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN UKM DI KABUPATEN NAGAN RAYA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 8 september 2013



Yang Menyatakan,

Uzzi Yatul Haszli

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Bapak M. Yamin, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Mahyuddin, A.Md., Par., SE., Par selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	6
2.1. Landasan Teori	6
2.1.1. Kinerja Pegawai	6
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	6
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Memperuhi Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai	8
2.1.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2.1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.3. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia	14
2.2. Penelitian Sebelumnya	15
2.3. Kerangka Pemikiran.....	19
2.4. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1. Desain Penelitian	22
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	22
3.1.2. Jenis Penelitian	22
3.1.3. Horizon Waktu	22
3.1.4. Unit Analisis	23
3.2. Teknik Pengumpulan Sampel.....	23
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	24
3.4. Definisi Operasional Variabel	25
3.5. Teknik Analisis Data	26
3.6. Pengujian Data	26
3.6.1. Uji Validitas.....	27
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	27
3.7. Pengujian Hipotesis	25

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1. Hasil Penelitian	29
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	29
4.1.2. Karakteristik Responden	30
4.1.3 Hasil Pengujian Data.....	32
4.1.3.1 Uji Validitas Instrumen	32
4.1.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen	35
4.1.4 Analisis Deskriptif	36
4.1.4.1 Variabel Kinerja pegawai	36
4.1.4.2 Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia.	38
4.2 Pembahasan.....	39
4.2.1 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai	39
4.2.2 Pengujian Hipotesis.....	42
4.2.3 Implikasi Penelitian.....	43
 BAB V PENUTUP	 44
5.1. Kesimpulan	44
5.2. Saran.....	44
 DAFTAR PUSTAKA	 46
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Matrik penelitian sebelumnya	17
Tabel III.1 Horison Waktu Penelitian	22
Tabel III.2 Definisi Operasional Variabel.....	24
Tabel III.3 Skala Pengukuran Kuisisioner	25
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	31
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir...	31
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	32
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	32
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	33
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Masa Kerja	33
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas	34
Tabel IV.8 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	35
Tabel IV.9 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	36
Tabel IV.10 Penjelasan Responden Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	38
Tabel IV.11 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja pegawai	40
Tabel IV.12 Model Summary	41

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	21

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN
KOPERASI DAN UKM DI KABUPATEN NAGAN RAYA**

**UZZI YATUL HASZLI
NPM : 1902120133**

Pembimbing I : M. Yamin, SE, M.Si

Pembimbing II : Mahyuddin, A.Md., Par SE, Par

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 48 responden. Responden dalam penelitian ini yaitu Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya dengan variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya. Dengan demikian semakin baik pengembangan sumber daya manusia maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Pengembangan sumber daya manusia Dan Kinerja Pegawai*

*THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN COOPERATIVE AND SME TRADING INDUSTRY SERVICES
IN NAGAN RAYA DISTRICT*

UZZI YATUL HASZLI
NPM : 1902120133

Advisor I : M. Yamin, SE, M.Si
Advisor II : Mahyuddin, A.Md.,Par SE, Par

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of human resource development on employee performance at the Office of Industry, Trade, Cooperatives and SMEs in Nagan Raya District. The number of samples in this study were 48 respondents. Respondents in this study were the Department of Industry, Trade, Cooperatives and SMEs in Nagan Raya Regency with the variable human resource development and employee performance. Research data were collected through questionnaires and documentation studies. Testing the hypothesis using simple linear regression analysis, t test (partial) intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variables on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the study show that human resource development influences employee performance at the Office of Industry, Trade, Cooperatives and SMEs in Nagan Raya Regency. Thus, the better the development of human resources, the better the performance of employees.

Keywords: Development of human resources and employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber daya yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Demikian halnya dengan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya, harus memperhatikan, menjaga, dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan suatu yang dikehendaki.

Sebagai penggerak operasional organisasi dan sebagai ujung tombak pelaksanaan operasional, pegawai merupakan salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan pengembangan organisasi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses serta keinginan untuk berprestasi. Peningkatan kinerja pegawai akan terlihat setelah dilakukan langkah-langkah untuk pengembangan SDM itu sendiri.

Peningkatan SDM bertujuan untuk mencapai visi-misi dan tujuan organisasi maka memerlukan perencanaan yang matang dan kesabaran yang

besar. Untuk menjaga stabilitas organisasi, akan selalu di rumuskan strategi untuk mengantisipasi masalah yang muncul sewaktu-waktu. Untuk itu di perlukan peranan manajemen strategi dalam mencapai tujuan suatu bisnis yang di implementasikan pada seluruh organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka digunakan pengembangan terkait peningkatan kinerja pegawai. Pengambilan keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia yang akan digunakan betul-betul disesuaikan dengan kebutuhan organisasi didalam menghasilkan kualitas kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan pegawai atau tenaga kerja didalam menjalankan tanggung jawaban guna mencapai tujuan operasional organisasi. Perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi dapat menilai kinerja yang dihasilkan pegawainya. Untuk mecapai tujuan organisasi tidak hanya bergantung kepada teknologi, justru kinerja pegawailah perlu ditingkatkan, dengan kinerja pegawai yang baik akan memberikan hasil yang baik pula bagi organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, artinya sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktifitas yang dilakukan oleh suatu organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting sesuai dengan tujuan pembangunan sebagaimana yang dimaksud dalam undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara pada pasal 11 dijelaskan mengenai tugas pegawai aparatur sipil negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembinaan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-

undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan republik Indonesia.

Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk mengubah tenaga kerja yang potensial menjadi lebih produktif dan lebih terampil sehingga menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan ini penting dilakukan karena pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial. Pengembangan tenaga kerja dapat dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan latihan, promosi jabatan dan mutasi (Zulfikar, 2022).

Berdasarkan hasil survey awal dengan 15 pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya ditemukan bahwa permasalahan mengenai pengembangan sumber daya manusia yang masih rendah (tingkat pencapaian target kerja) di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya sehingga dapat menyebabkan kurangnya pencapaian kerja kurang sesuai dengan yang diharapkan, begitu juga dengan tingkat prestasi kerja pegawai akan menurun karena kurangnya pengetahuan pegawai dalam mencapai tujuan tertentu. Kemudian pembagian tugas yang dilakukan oleh pimpinan masih ada yang kurang tepat (masih kurang sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai maupun pengalaman kerja pegawai) dan pekerjaan yang mereka terima terlalu banyak atau tidak mampu pegawai selesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, maka hal ini akan berdampak terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya. Kondisi saat ini yang terjadi pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya bahwa beban kerja

yang dirasakan oleh pegawai ketika di akhir tahun karena harus menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan dan jumlah pekerjaan yang semakin meningkat dan jumlah sumber daya manusia yang terbatas sehingga berdampak pada kinerja pegawai..

Berdasarkan uraian di atas, maka cukup beralasan kiranya dilakukan penelitian secara lebih lanjut dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya”**

1.2.Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Akademis

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang manajemen pengembangan sumber daya manusia, terutama kinerja pegawai.
2. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Manajemen Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dibatasi dengan variabel pengembangan sumberdaya manusia sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen, kemudian penelitian ini hanya dilakukan pada satu satuan kerja perangkat daerah yaitu Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya. Selanjutnya jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 pegawai.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Menurut Robbins (2018:260) kinerja pegawai adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengalaman kerja, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap, perilaku serta kinerja pegawai.

Bintoro dan Daryanto (2017:105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Wibowo (2018:8) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjksn dan bagaimana cara mengerjakanya.

Rivai (2018:532) kinerja pegawai diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut

Choirina (2018:11), kriteria (standar) kinerja yang paling umum adalah sifat-sifat pegawai tertentu seperti sikap, penampilan dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Menurut Sedarmayanti (2018:215) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi kerja. Kecakapan tanpa pengetahuan atau motivasi kerja tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya.

Suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam pencapaian target tertentu dengan keterampilan, kemampuan dan perilaku atau keahlian yang dimiliki. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Menurut Mangkunegara (2018:76) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik meliputi faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini

merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor Motivasi kerja (*Motivation*)

Motivasi kerja diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Gibson (2018:53) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai:

1. Faktor Individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, pengalaman kerja dan kepuasan kerja
3. Faktor Organisasi : pengalaman kerja, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Rosanti (2018:6) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja pegawai bisa dilihat dari beberapa faktor yaitu:

- 1) Kesetiaan, kesetiaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab;
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya,
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memnuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;

- 4) Perencanaan sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
- 5) Kreatifitas, kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;
- 6) Kerjasama, kesediaan pegawai berpartisipasi dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;
- 7) Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
- 8) Kepribadian, sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar;
- 9) Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya;
- 10) Kecakapan, kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;
- 11) Tanggung jawab, kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2018:260) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi.
- 4) Kerjasama
Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

- 5) Inisiatif
Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

Menurut Edison (2017:195) indikator untuk mengukur kinerja pegawai terdiri dari:

- 1) Target.
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- 2) Kualitas.
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- 3) Waktu penyelesaian.
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
- 4) Taat asas.
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Mangkunegara (2018:75) indikator dari kinerja pegawai antara lain:

1. Kinerja Tugas
Dimensi ini mengacu pada kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok. Perilaku yang menggambarkan kinerja tugas antara lain adalah kualitas kerja, ketrampilan kerja dan pengetahuan terhadap pekerjaan.
2. Kinerja Kontekstual
Dimensi ini mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Perilaku yang menggambarkan kinerja kontekstual diantaranya adalah mengerjakan tugas tambahan, upaya dalam memfasilitasi rekan kerja, kemampuan bekerjasama dan berkomunikasi.
3. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
4. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
5. Kendala Kerja
Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

6. Sikap Kerja.

Sikap kerja yang memiliki terhadap organisasi, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

2.1.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.1.2.1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Wulandari (2017:12) pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau organisasi. Pengembangan SDM dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sumber daya manusianya dalam entitas organisasi tersebut dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi secara menyeluruh.

Menurut Wulandari (2017:12) pengembangan sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui pengembangan Sumber Daya Manusia.

Menurut Garry (2018:5) pengembangan manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Pengembangan manajemen sumber daya

manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan sehingga tercapai tujuan bersama.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Dalam lingkungan bisnis global yang dinamis saat ini, organisasi dituntut untuk dapat menggunakan teknologi informasi untuk menghubungkan banyak orang. Seperti yang dikemukakan Suwatno (2018:17), pengembangan SDM merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu.

Menurut Hasibuan (2018:10) pengembangan SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2018:6) mengartikan Manajemen Sumber Daya manusia, merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan–tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan

untuk memastikan bahwa Sumber Daya Manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut Sunyoto (2018:1) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia pada umumnya menyangkut dua aspek, antara lain aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik. Menurut Sedarmayanti (2018:53), dalam mengukur pengembangan sumber daya manusia ada beberapa aspek dasar yang harus di ketahui yaitu :

- 1 Kemampuan fisik (kesehatan)
Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat seminmal mungkin dihindari.
- 2 Kemampuan non fisik, yang meliputi
Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental. aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Dalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia didalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Rahardjo (2018:18) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia terdiri dari :

- 1 Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) meliputi
 - a) Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntunan industrialisasi.
 - b) Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.

2 Pendidikan

- a) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
- b) Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

2.1.2.2 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018:82) indikator yang diukur dari metode perencanaan SDM yang diterapkan antara lain sebagai berikut.

- 1) Prestasi kerja pegawai
Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja pegawai setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode yang dilakukan baik.
- 2) Kedisiplinan pegawai
Jika kedisiplinan pegawai setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
- 3) Absensi pegawai
Jika absensi pegawai setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik. Tetapi jika absensi pegawai tetap berarti metode pengembangan yang kurang baik.
- 4) Tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin
Jika tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin pegawai setelah mengikuti pengembangan berkurang.

Indikator yang digunakan untuk mengukur Sumber Daya Manusia, yaitu sebagai berikut, Irmawati (2017:7):

1. Analisis Jabatan
Adalah kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah organisasi
2. Rekrutmen dan seleksi
Adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan disuatu organisasi atau organisasi
3. Ketersediaan
Perkiraan kebutuhan pegawai di masa depan, dengan memperkirakan permintaan dan penawaran tenaga kerja
4. Pendidikan dan pelatihan
Pendidikan dan Pelatihan merupakan wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan

yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik.

5. Pengembangan Karir
Merupakan suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas pegawai.
6. Penilaian Kinerja
Mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerja, perilaku dan hasil, termasuk ketidak hadirannya
7. Pemberhentian dan Pensiun
Adalah suatu kondisi tidak bekerjanya lagi pegawai pada suatu organisasi karena hubungan kerja antara yang bersangkutan dengan organisasi terputus, atau tidak diperpanjang lagi atau telah memasuki usia lanjut/batas usia berhenti bekerja

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Zulfikar (2022) dengan judul Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Selanjutnya penelitian Dimbau (2021) dengan judul Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai PT Mpaigelah Kabupaten Mimika. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25 dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji regresi linear sederhana; pengujian hipotesis melalui uji t test. Hasil uji t test menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Mpaigelah

Penelitian dari Kusmiyanti (2021) dengan judul Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan

Kelas II A Purwokerto. Hasil dari penelitian adalah adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis pengujian dari uji koefisien korelasi (R) yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi 31% yang artinya variabel pengembangan sdm memiliki pengaruh 31% terhadap kinerja pegawai masyarakat kelas II A Purwokerto. H_0 (tidak ada pengaruh antara pengembangan terhadap kinerja pegawai) ditolak dan H_1 (terdapat pengaruh antara variabel pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai) diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai masyarakat.

Penelitian Yulianthini (2020), dengan judul Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Arta Sedana Singaraja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat empat sistem pengembangan sumber daya manusia yaitu pelatihan selling skill dan training supervisory skill, promosi jabatan untuk sales menjadi supervisor sales, fasilitas handphone yang memiliki sistem sales force automation, pemberian insentif terhadap pegawai yang melampaui target; sistem pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Arta Sedana Singaraja sebesar 65,8%.

Penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojaya Agrinusa. Hasil uji signifikan, diperoleh t hitung sebesar 5,8448. Selanjutnya harga t hitung tersebut dibandingkan dengan harga t tabel dengan tingkat

kesalahan 5% dan $dk = 83$, maka diperoleh nilai t-tabel berada diantara 2,000 dan 1,980. Dengan demikian dapat dilihat bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel dan t-hitung berada pada daerah H_a (hipotesa alternatif). Jadi kesimpulannya koefisien korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 5,8448 adalah signifikan dan Hipotesa Alternatif diterima, artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi di mana sampel yang 85 orang diambil. Rincian Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar (Zulfikar, 2022)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.	Lokasi penelitian Populasi dan sampel	Variabel pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai
2	Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai PT Mpaigelah Kabupaten Mimika (Dimbau, 2021)	Metode analistis regresi linier sederhana	Hasil uji Ttest menunjukan bahwa secara parsial, variabel pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Mpaigelah	Lokasi penelitian Populasi dan sampel	Variabel pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai

No	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
3	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto (Kusmiyanti, 2021)	Metode analistis regresi linier sederhana	Hasil analisis pengujian dari uji koefisien kolerasi (R) yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh antara variabel pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai.	Lokasi penelitian Populasi dan sampel	Variabel pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai
4	Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Arta Sedana Singaraja (Yulianthini, 2020)	Metode yang digunakan adalah metode analistis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat empat sistem pengembangan sumber daya manusia yaitu pelatihan selling skill dan training supervisory skill, promosi jabatan untuk sales menjadi supervisor sales, fasilitas handphone yang memiliki sistem sales force automation, pemberian isentif terhadap pegawai yang melampaui target; sistem pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Arta Sedana Singaraja sebesar 65,8%.	Lokasi penelitian Populasi dan sampel	Variabel pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai

No	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
5	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa (Panjaitan, 2017)	Kuantitatif	Hasil uji signifikan, diperoleh t-hitung sebesar 5,8448. Selanjutnya harga thitung tersebut dibandingkan dengan harga t-tabel dengan tingkat kesalahan 5% dan dk = 83, maka diperoleh nilai t tabel berada diantara 2,000 dan 1,980. Jadi kesimpulannya koefisien korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 5,8448 adalah signifikan dan Hipotesa Alternatif diterima.	Lokasi penelitian Populasi dan sampel	Variabel pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen, bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu diikutkan.

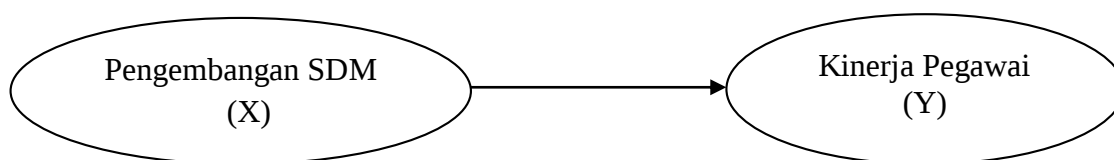
Berbagai cara dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, baik pegawai yang lama maupun pegawai yang baru. Salah satu cara tersebut adalah melalui penilaian prestasi pegawai. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai akan dapat memberikan informasi kepada pimpinan tentang kemampuan yang dimiliki para pegawainya. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau

organisasi sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah bisnis didefinisikan sebagai manajemen pencairan, pemilihan, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya organisasi yang terpenting yaitu manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan konsep dan tantangan manajemen sumber daya manusia tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Pertautan antar variabel tersebut selanjutnya di rumuskan kedalam bentuk padigma penelitian yang didasarkan pada kerangka berfikir. Secara skematis, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat di lihat pada Gambar 2.1.

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber: Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Kusmiyanti, 2021) dan diadaptasi oleh peneliti (2023)

2.3 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah pengembangan sumber daya manusia

berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya. Penelitian ini dilaksanakan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018:5).

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan dari bulan Desember tahun 2022 sampai dengan selesai penelitian.

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, organisasi, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya.

Untuk mengubah data kualitatif kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2019:66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2019)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya yang tercatat pada akhir tahun 2022

sebanyak 48 pegawai. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah seluruh populasi pegawai.

Penarikan sampel ini berpedoman pada (Arikunto, 2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (*sensus*). Metode *sensus* dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan *sensus* disebut data yang sebenarnya (*true value*). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (*kuisisioner*). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan *Kuesioner*. *Kuesioner* yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan *Kuisisioner*. *Kuisisioner*, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengalaman kerja, dan kepentingan. (Robbins, 2018:260)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif	1-5	<i>Likert</i>	A1-A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
2	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. (Irmawati, 2017:4)	1. Analisis jabatan 2. Rekrutmen dan seleksi 3. Ketersediaan 4. Pendidikan dan pelatihan 5. Pengembangan karir 6. Penilaian kinerja 7. Pemberhentian dan pensiun	1-5	<i>Likert</i>	B1-B7

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS versi 22 dengan formulasi regresi linier sederhana. Pengertian analisis regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2018:277), adalah sebagai berikut : “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”, adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Variabel

X = Pengembangan sumber daya manusia

e = *Error Term*

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan determinasi (D). Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang diisi langsung oleh responden. Oleh karena itu, untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Pengujian Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) adalah : “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data“ yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi

dalam mengungkapkan gejala tertentu). Ukuran reliabilitas di anggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.7. Pengujian Hipotesis

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
- b. $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_a : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya.

H_o : Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya Beralamat di Jl. Poros Utama, Lueng Baro, Kec. Suka Makmue, Kabupaten Nagan Raya, Aceh 23671. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi (Disperindagkop) Kabupaten Nagan Raya dibentuk dengan Keputusan Bupati Nagan Raya Nomor. 5 Tahun 2001 tentang pembentukan Susunan Organisasi Dinas-Dinas Kabupaten Nagan Raya. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi (Disperindagkop) Kabupaten Nagan Raya adalah unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Nagan Raya yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Kabupaten Nagan Raya melalui Sekretaris Daerah, dengan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.

Sekretaris Daerah, dengan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Nagan Raya memiliki tugas membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangan pemerintah kabupaten di bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Disperindagkop Kabupaten Nagan Raya mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

yang meliputi perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah dan pengelolaan pasar serta Kesekretariatan.

2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelaksanaan pelayanan umum dibidang perindustrian, perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, dan Pengelolaan Pasar serta kesekretariatan.
3. Pembinaan dan Pelaksanaan tugas di bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yang meliputi Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dan Pengelolaan Pasar serta Kesekretariatan.
4. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis dalam lingkup Dinas Perindustrian, Perdagangan, koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, pekerjaan dan penghasilan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. < 25 tahun	1	2,1
	b. 26-31 tahun	6	12,5
	c. 32-37 tahun	12	25,0
	d. 38-43 tahun	17	35,4
	e. 44-50 tahun	7	14,6
	f. > 51 tahun	5	10,4
Total		48	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia dibawah 25 tahun yaitu sebanyak 1 responden atau 2,1%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 12,5%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 12 responden atau 25,0%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 17 responden atau 35,4%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 7 responden atau 14,6% dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 5 responden atau 10,4%

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel IV.2 sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	28	58,3
	b. Perempuan	20	41,7
Total		48	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 28 responden atau 58,3% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 20 responden atau 41,7% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel IV.3 sebagai berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	7	14,6
	b. Menikah	41	41,7
Total		48	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 7 responden atau 14,6% berstatus belum menikah dan sebanyak 41 responden atau 85,4% sudah menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel IV.4 sebagai berikut:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	2	4,2
	b. Diploma	7	14,6
	c. Sarjana (S1)	34	70,8
	d. Pascasarjana (S2)	5	10,4
Total		48	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 4,2% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 7 responden atau 14,6% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 34

responden atau 70,8% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 34 responden atau 10,4% responden berpendidikan terakhir pasca sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	8	16,7
	b. Rp.4.100.000-Rp 5.500.000	27	56,3
	c. > Rp 5.500.000	13	27,1
Total		48	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 8 responden atau 16,7% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000, sebanyak 27 responden atau 56,3% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp 4.100.000 - Rp 5.500.000 dan sebanyak 13 responden atau 27,1% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000. Karakteristik berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel IV.6 sebagai berikut:

Tabel IV.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Masa Kerja		
	a. < 5 tahun	1	2,1
	b. 5-10 tahun	8	16,7
	c. 11-15 tahun	13	27,1
	d. 16-20 tahun	15	31,3
	e. > 20 tahun	11	22,9
Total		48	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel IV.6 dapat dilihat dapat dijelaskan mengenai masa kerja responden bahwa sebanyak 1 responden atau 2,1% dengan masa kerja dibawah 5 tahun, sebanyak 8 responden atau 16,7% dengan masa kerja antara 5 sampai 10 tahun, sebanyak 13 responden atau 27,1% dengan masa kerja antara 11 sampai 15 tahun, sebanyak 15 responden atau 31,3% dengan masa kerja antara 16 sampai 20 tahun dan sebanyak 11 responden atau 22,9% dengan masa kerja di atas 20 tahun.

4.1.3 Hasil Pnegujian Data

4.1.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 22. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,284, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel IV.6 berikut ini:

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=48)	Ket
1	A1	Y	0,648	0,284	Valid
2	A2		0,725	0,284	Valid
3	A3		0,707	0,284	Valid
4	A4		0,715	0,284	Valid
5	A5		0,699	0,284	Valid
6	B1	X	0,688	0,284	Valid
7	B2		0,572	0,284	Valid
8	B3		0,673	0,284	Valid
9	B4		0,747	0,284	Valid
10	B5		0,675	0,284	Valid
11	B6		0,753	0,284	Valid
12	B7		0,688	0,284	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,284 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang

kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel IV.8
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,871	Handal
2.	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	0,60	0,888	Handal

Sumber : data diolah 2023

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, pengembangan sumber daya manusia adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.1.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel pengembangan sumber daya manusia (X) juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja pegawai.

4.1.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel IV.9 sebagai berikut:

Tabel IV.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mampu meningkatkan kerja saya dengan baik	3	6,3	2	4,2	5	10,2	18	37,5	20	41,7	4,04
2	Saya mampu meningkatkan kerja saya berdasarkan jumlah pekerjaan yang saya terima	2	4,2	4	8,3	8	8,3	22	45,8	12	25,0	3,79
3	Saya mampu bertanggung jawab dengan semua pekerjaan saya	1	2,1	4	8,3	11	22,9	22	45,8	10	20,8	3,75
4	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya	2	4,2	7	14,6	11	22,9	20	41,7	8	16,7	3,52
5	Saya memiliki inisiatif kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas	1	2,1	7	14,6	13	27,1	19	39,6	8	16,7	3,54
Rerata												3,73

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel IV.9 di atas diketahui indikator pertama dari variabel kinerja pegawai yaitu Pegawai mampu meningkatkan kerja pegawai dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,04 dibulatkan menjadi 4, bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Pegawai mampu meningkatkan kerja pegawai berdasarkan jumlah pekerjaan yang pegawai terima dengan nilai rata-rata sebanyak 3,79 dibulatkan menjadi 4, bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Pegawai

mampu bertanggung jawab dengan semua pekerjaan pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,75 dibulatkan menjadi 4, bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Pegawai dapat bekerja sama dengan rekan kerja pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,52 dibulatkan menjadi 4, bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Pegawai memiliki inisiatif kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 3,54 bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja pegawai sebesar 3,73 bermakna rata-rata responden menjawab setuju.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa saat ini pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya memiliki kinerja pegawai yang baik sehingga berdampak baik pada instansi tersebut, hal ini dapat dilihat seperti pegawai mampu meningkatkan kerja dengan baik, bertanggung jawab dengan semua pekerjaan yang diterima, pegawai dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan memiliki inisiatif kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas.

4.1.4.2 Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Penjelasan responden tentang variabel pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat pada Tabel IV.10 sebagai berikut:

Tabel IV.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan
Sumber Daya Manusia

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Instansi saya telah melakukan analisis jabatan berdasarkan latar belakang saya	2	4,2	3	6,3	10	20,8	24	50,0	9	18,8	3,73
2	Saya masuk ke instansi ini melalui proses seleksi	6	12,5	5	10,4	17	35,4	15	35,4	5	31,3	3,17
3	Saya selalu bersedia ditempatkan (jabatan) dimana saja asalkan sesuai dengan latar belakang saya	3	6,3	2	4,2	5	10,2	18	37,5	20	41,7	4,04
4	Saya sudah mendapatkan pelatihan untuk peningkatan kapasitas diri saya	2	4,2	4	8,3	8	8,3	22	45,8	12	25,0	3,79
5	Saya mendapat kesempatan naik karir melalui sisa kerja saya di instansi	1	2,1	4	8,3	11	22,9	22	45,8	10	20,8	3,75
6	Pekerjaan saya selalu diukur melalui sistem penilaian kerja	4	8,3	6	12,5	7	14,6	19	39,6	12	25,0	3,60
7	Instansi memberlakukan sistem pensiun, maka saya akan diberhentikan jika usia saya memasuki pensiun	2	4,2	3	6,3	10	20,8	24	50,0	9	18,8	3,73
Rerata												3,69

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel IV.10 di atas diketahui indikator pertama dari variabel pengembangan sumber daya manusia yaitu Instansi pegawai telah melakukan analisis jabatan berdasarkan latar belakang pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,73 dibulatkan menjadi 4, bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Pegawai masuk ke instansi ini melalui proses seleksi dengan nilai rata-rata sebanyak 3,17 dibulatkan menjadi 4, bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Pegawai selalu bersedia ditempatkan (jabatan) dimana saja asalkan sesuai dengan latar belakang pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 4,04 dibulatkan menjadi 4, bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Pegawai sudah mendapatkan pelatihan untuk peningkatan kapasitas diri pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,79 dibulatkan menjadi 4, bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Pegawai mendapat kesempatan naik kari melalui sisa kerja pegawai di instansi dengan nilai rata-rata sebanyak 3,75 dibulatkan menjadi 4, bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Pekerjaan pegawai selalu diukur melalui sistem penilaian kerja dengan nilai rata-rata sebanyak 3,60 dibulatkan menjadi 4, bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Instansi memberlakukan sistem pensiun, maka pegawai akan diberhentikan jika usia pegawai memasuki pensiun dengan nilai rata-rata sebanyak 3,73 dibulatkan menjadi 4, bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 3,69 bermakna rata-rata responden menjawab setuju.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan

Raya bahwa saat ini pegawai memiliki sumber daya manusia yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari analisis jabatan yang dilakukan oleh pimpinan, proses seleksi pegawai, latar belakang pegawai, pegawai mendapatkan pelatihan kerja dan sistem penilaian pegawai sesuai dengan prosedur yang berlaku.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.11
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap kinerja pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	0,229	0,210	1,091	2,013	0,281
Pengembangan sumber daya manusia	0,949	0,056	17,075	2,013	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,229 + 0,949X$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,229 artinya bila mana pengembangan sumber daya manusia dianggap konstan, maka kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya, adalah sebesar 0,229 pada satuan skala likert 1 atau artinya relatif menyatakan sangat tidak setuju sehingga dapat dikatakan tidak ada terjadi pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya.
- b. Koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,949. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pengembangan sumber daya manusia secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya sebesar 94,9% dengan asumsi dianggap konstan.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel IV.12
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,929 ^a	0,864	0,861	0,31681

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,929 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 92,9%. Artinya pengembangan sumber daya manusia (X) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,864 artinya bahwa sebesar 86,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor pengembangan sumber daya manusia (X). Sedangkan selebihnya sebesar 13,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 1 variabel seperti dijelaskan diatas.

4.2.2 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai}$

t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{\text{hitung}} < \text{nilai } t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.11. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.11 nilai t_{hitung} (17,075) lebih besar dari t_{tabel} (2,013), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya, artinya kebijakan tentang variabel pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya.

4.2.3 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya. Artinya hasil penelitian ini sama atau sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Kusmiyanti (2021) dan Yulianti (2020) karena pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini yaitu dengan

adanya pengembangan sumber daya manusia maka mampu meningkatkan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia maka semakin meningkat kinerja pegawai seperti instansi telah melakukan analisis jabatan berdasarkan latar belakang pegawai, pegawai masuk ke instansi ini melalui proses seleksi, pegawai selalu bersedia ditempatkan (jabatan) dimana saja asalkan sesuai dengan latar belakangnya dan pegawai sudah mendapatkan pelatihan untuk peningkatan kapasitas dirinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya. Oleh karena itu, semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia maka semakin tinggi kinerja pegawai.
2. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya dapat meningkatkan kinerja pegawai misalnya dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk saling bekerja sama ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas demi mencapai tujuan bersama.
2. Diharapkan pimpinan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM di Kabupaten Nagan Raya dapat meningkatkan pengembangan sumber daya

manusia misalnya dengan melakukan proses seleksi penerimaan pegawai yang sesuai dengan prosedur yang berlaku.

3. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel pengembangan sumber daya manusia saja, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kepuasan kerja, kompetensi, kompensasi dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ampauleng. (2018) Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar. *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, 1 (1), 1-11
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bintoro., dan Daryanto. (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Choirina, F. D. (2018). Analisis Pengaruh Praktek Knowledge Management Dalam Memediasi Dukungan Information Technology Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2 (1), 1-13
- Dimbau, A. (2021). Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika. *Jurnal Productivity*, 2 (2), 13-27.
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Garry, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Undip
- Gibson, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Irmawati, W. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Sekretariat Jenderal Departemen Energi Dan Sumber Daya Mineral. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Departemen Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana*. 1 (1), 1-17.
- Kusmiyanti. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto. *Jurnal Kinerja*, 18 (3), 330 – 335
- Mangkunegara A.P. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Martoyo, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPFE.
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).

- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 3 No. 2
- Rivai, H. V., dan Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosanti, D. I. (2018). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3 (11), 291-305
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Akasara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno., dan Donni J. P. (2018). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Wulandari, Y. (2017). Pengaruh Independensi, etika Auditor, Due professional Care, Akuntabilitas, Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*. 1 (1), 1-9.
- Yulianthini, N. N. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2 (1), 1-15.
- Zulfikar, M. F. (2022). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kantor Otoritaspelabuhan Utama Makassar. *Economics Bosowa Journal*, 1 (1), 1-14.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk melanjutkan data bagi penulisan karya akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, saya sangat menghargai bantuan saudara/I untuk menjawab angket ini. Berikan tanda (V pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

A. Karakteristik Responden

1. Umur

- a. < 25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. $\geq$ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. >Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja

- a. < 5 Tahun ☐
- b. 5-10 Tahun ☐
- c. 11-15 Tahun ☐
- d. 16-20 Tahun ☐
- e. > 20 Tahun ☐

Keterangan**SS** = Sangat setuju**S** = Setuju**KS** = Kurang Setuju**TS** = Tidak Setuju**STS** =Sangat Tidak Setuju**B. Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu meningkatkan kerja saya dengan baik					
2	Saya mampu meningkatkan kerja saya berdasarkan jumlah pekerjaan yang saya terima					
3	Saya mampu bertanggung jawab dengan semua pekerjaan saya					
4	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya					
5	Saya memiliki inisiatif kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas					

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Instansi saya telah melakukan analisis jabatan berdasarkan latar belakang saya					
2	Saya masuk ke instansi ini melalui proses seleksi					
3	Saya selalu bersedia ditempatkan (jabatan) dimana saja asalkan sesuai dengan latar belakang saya					
4	Saya sudah mendapatkan pelatihan untuk peningkatan kapasitas diri saya					
5	Saya mendapat kesempatan naik kari melalui sisa kerja saya di instansi					
6	Pekerjaan saya selalu diukur melalui sistem penilaian kerja					

7	Instansi memberlakukan sistem pensiun, maka saya akan diberhentikan jika usia saya memasuki pensiun					
---	---	--	--	--	--	--

Lampiran 2 Data Kuisisioner

NO	Karakteristik						Indikator					Y	Indikator							X1
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	
1	4	1	2	3	3	4	5	5	5	4	4	4,60	4	3	5	5	5	3	4	4,14
2	2	1	2	3	3	2	2	4	4	4	2	3,20	4	2	2	4	4	2	4	3,14
3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	3,60	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	6	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	4	4	3,86
5	4	1	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3,80	4	4	4	4	3	4	4	3,86
6	3	2	2	2	2	3	5	3	4	4	3	3,80	2	3	5	3	4	5	2	3,43
7	4	2	2	3	4	4	5	4	3	3	3	3,60	3	4	5	4	3	3	3	3,57
8	5	2	2	3	3	5	4	5	4	4	4	4,20	4	5	4	5	4	4	4	4,29
9	4	2	2	4	4	3	5	5	2	3	3	3,60	4	3	5	5	2	4	4	3,86
10	4	1	2	3	3	3	5	3	4	4	3	3,80	4	3	5	3	4	4	4	3,86
11	3	1	2	1	3	2	5	5	4	4	4	4,40	5	5	5	5	4	4	5	4,71
12	3	1	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3,80	4	3	4	4	4	4	4	3,86
13	4	1	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4,40	5	3	5	5	4	5	5	4,57
14	5	1	2	3	3	4	5	5	5	3	4	4,40	4	4	5	5	5	4	4	4,43
15	5	2	2	3	3	5	4	4	4	5	5	4,40	5	4	4	4	4	4	5	4,29
16	3	1	1	3	2	3	5	4	5	3	4	4,20	5	3	5	4	5	5	5	4,57
17	3	1	1	2	3	3	3	2	2	2	1	2,00	5	2	3	2	2	2	5	3,00
18	4	2	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3,80	4	3	4	4	4	4	4	3,86
19	2	1	1	3	2	2	5	4	5	3	4	4,20	4	4	5	4	5	4	4	4,29
20	2	1	1	2	3	3	5	3	3	3	2	3,20	3	1	5	3	3	3	3	3,00
21	5	1	2	3	4	4	5	1	3	1	3	2,60	3	1	5	1	3	1	3	2,43
22	2	2	1	3	3	2	5	5	5	5	5	5,00	5	4	5	5	5	5	5	4,86
23	4	1	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5,00	5	4	5	5	5	5	5	4,86
24	6	1	2	4	3	5	2	4	1	2	3	2,40	3	4	2	4	1	2	3	2,71
25	3	1	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3,60	2	3	4	4	3	2	2	2,86
26	6	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	5	4	4,14
27	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	4	4	3,86
28	5	2	2	4	3	5	5	4	4	5	5	4,60	4	3	5	4	4	4	4	4,00
29	2	1	1	3	2	2	4	4	4	3	4	3,80	3	3	4	4	4	4	3	3,57
30	5	2	2	3	3	5	3	2	3	3	3	2,80	4	1	3	2	3	2	4	2,71
31	6	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	2,60	3	3	3	3	3	1	3	2,71
32	3	1	2	3	3	3	5	5	4	4	3	4,20	4	4	5	5	4	4	4	4,29
33	1	2	1	3	2	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
34	3	1	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3,40	4	4	4	3	3	3	4	3,57
35	3	1	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3,60	4	3	4	4	4	4	4	3,86
36	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	4	3	3	3,43
37	2	1	2	3	3	2	1	1	3	2	2	1,80	2	1	1	1	3	3	2	1,86
38	4	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2,60	3	1	3	3	3	2	3	2,57
39	6	2	2	3	3	5	1	2	2	1	2	1,60	1	2	1	2	2	1	1	1,43
40	4	1	2	3	4	4	1	2	2	2	3	2,00	1	2	1	2	2	1	1	1,43
41	3	2	2	2	2	3	5	5	5	4	4	4,60	4	5	5	5	5	5	4	4,71
42	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4	4	4,14
43	5	2	2	3	3	5	3	3	3	5	5	3,80	5	3	3	3	3	5	5	3,86
44	4	2	2	4	4	3	5	4	4	4	3	4,00	3	1	5	4	4	5	3	3,57
45	4	1	2	3	3	3	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	4	4	5	4	4,14
46	3	1	2	1	3	2	4	3	5	4	2	3,60	5	2	4	3	5	3	5	3,86
47	3	1	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5,00	3	5	5	5	5	5	3	4,43
48	4	1	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5,00	4	4	5	5	5	5	4	4,57

Lampiran 3 Frequency Table Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	1	2,1	2,1	2,1
	26-31 tahun	6	12,5	12,5	14,6
	32-37 tahun	12	25,0	25,0	39,6
	38-43 tahun	17	35,4	35,4	75,0
	44-50 tahun	7	14,6	14,6	89,6
	> 51 tahun	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	28	58,3	58,3	58,3
	Wanita	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	7	14,6	14,6	14,6
	Menikah	41	85,4	85,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	2	4,2	4,2	4,2
	Diploma	7	14,6	14,6	18,8
	Sarjana	34	70,8	70,8	89,6
	Pasca Sarjana	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	8	16,7	16,7	16,7
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	27	56,3	56,3	72,9
	>Rp. 5.500.000	13	27,1	27,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	1	2,1	2,1	2,1
	5-10 Tahun	8	16,7	16,7	18,8
	11-15 Tahun	13	27,1	27,1	45,8
	16-20 Tahun	15	31,3	31,3	77,1
	> 20Tahun	11	22,9	22,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Table Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6,3	6,3	6,3
	TS	2	4,2	4,2	10,4
	KS	5	10,4	10,4	20,8
	S	18	37,5	37,5	58,3
	SS	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,2	4,2	4,2
	TS	4	8,3	8,3	12,5
	KS	8	16,7	16,7	29,2
	S	22	45,8	45,8	75,0
	SS	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,1	2,1	2,1
	TS	4	8,3	8,3	10,4
	KS	11	22,9	22,9	33,3
	S	22	45,8	45,8	79,2
	SS	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,2	4,2	4,2
	TS	7	14,6	14,6	18,8
	KS	11	22,9	22,9	41,7
	S	20	41,7	41,7	83,3
	SS	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,1	2,1	2,1
	TS	7	14,6	14,6	16,7
	KS	13	27,1	27,1	43,8
	S	19	39,6	39,6	83,3
	SS	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequency Table Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,2	4,2	4,2
	TS	3	6,3	6,3	10,4
	KS	10	20,8	20,8	31,3
	S	24	50,0	50,0	81,3
	SS	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	12,5	12,5	12,5
	TS	5	10,4	10,4	22,9
	KS	17	35,4	35,4	58,3
	S	15	31,3	31,3	89,6
	SS	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6,3	6,3	6,3
	TS	2	4,2	4,2	10,4
	KS	5	10,4	10,4	20,8
	S	18	37,5	37,5	58,3
	SS	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,2	4,2	4,2
	TS	4	8,3	8,3	12,5
	KS	8	16,7	16,7	29,2
	S	22	45,8	45,8	75,0
	SS	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,1	2,1	2,1
	TS	4	8,3	8,3	10,4
	KS	11	22,9	22,9	33,3
	S	22	45,8	45,8	79,2
	SS	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

B6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8,3	8,3	8,3
	TS	6	12,5	12,5	20,8
	KS	7	14,6	14,6	35,4
	S	19	39,6	39,6	75,0
	SS	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

B7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,2	4,2	4,2
	TS	3	6,3	6,3	10,4
	KS	10	20,8	20,8	31,3
	S	24	50,0	50,0	81,3
	SS	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Lampiran 6 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,04	1,129	48
A2	3,79	1,051	48
A3	3,75	,957	48
A4	3,52	1,072	48
A5	3,54	1,010	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14,60	11,734	,648	,857
A2	14,85	11,702	,725	,837
A3	14,90	12,351	,707	,842
A4	15,13	11,644	,715	,839
A5	15,10	12,095	,699	,844

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,65	18,021	4,245	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	169,396	47	3,604	4,664	,001
Within People	8,667	4	2,167		
Between Items Residual	87,333	188	,465		
Total	96,000	192	,500		
Total	265,396	239	1,110		

Grand Mean = 3,73

Lampiran 7 Validitas dan Reliability Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,73	,984	48
B2	3,17	1,155	48
B3	4,04	1,129	48
B4	3,79	1,051	48
B5	3,75	,957	48
B6	3,60	1,233	48
B7	3,73	,984	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	22,08	25,993	,688	,871
B2	22,65	25,808	,572	,886
B3	21,77	24,989	,673	,873
B4	22,02	24,914	,747	,864
B5	22,06	26,315	,675	,873
B6	22,21	23,360	,753	,863
B7	22,08	25,993	,688	,871

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,81	33,858	5,819	7

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	227,330	47	4,837	6,237	,000
Within People					
Between Items	20,250	6	3,375		
Residual	152,607	282	,541		
Total	172,857	288	,600		
Total	400,188	335	1,195		

Grand Mean = 3,69

Lampiran 8 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929 ^a	,864	,861	,31681

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,262	1	29,262	291,557	,000 ^b
	Residual	4,617	46	,100		
	Total	33,879	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

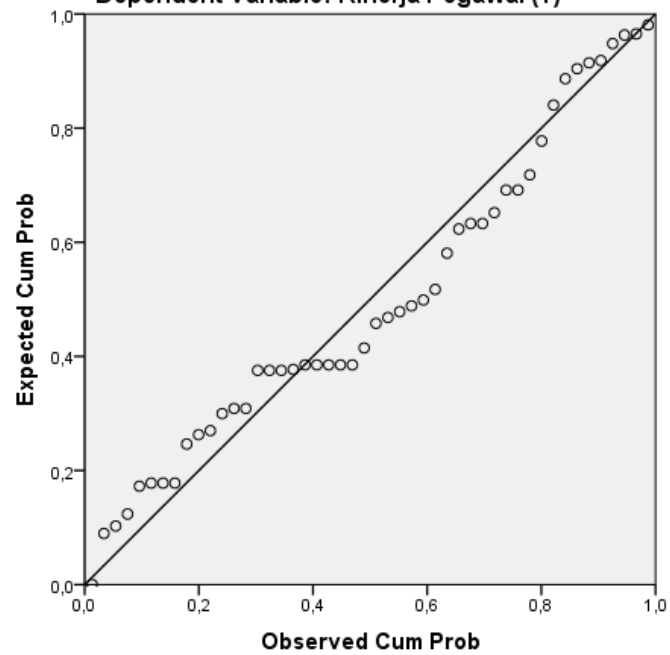
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,229	,210		1,091	,281
	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	,949	,056	,929	17,075	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

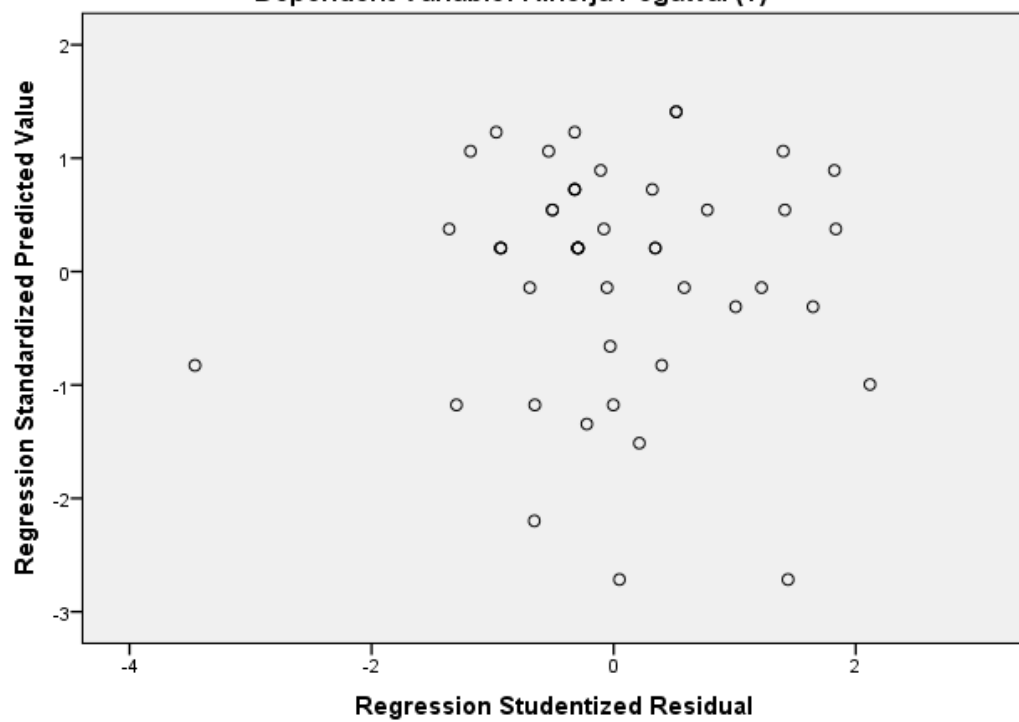
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	57	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80-84	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel