

**ANALISIS PENGEMBANGAN *HUMAN CAPITAL* DAN
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH KOTA PAREPARE**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

ULFIANI PAHARUDDIN

2017.MM.2.1078

STIE NOBEL INDONESIA

PROGRAM PASCASARJANA

MAKASSAR

2020

**ANALISIS PENGEMBANGAN *HUMAN CAPITAL* DAN
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH KOTA PAREPARE**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

ULFIANI PAHARUDDIN

2017.MM.2.1078

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR**

2020

PENGESAHAN TESIS

ANALISIS PENGEMBANGAN *HUMAN CAPITAL* DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA PAREPARE

Oleh :

ULFIANI PAHARUDDIN

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 16 Januari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M.

Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

ANALISIS PENGEMBANGAN *HUMAN CAPITAL* DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA PAREPARE

Nama Mahasiswa : Ulfiani Paharuddin
NIM : 2017MM21078
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Maryadi, S.E., M.M.
Anggota : Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.
Dosen Penguji 2 : Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.A.P

Tanggal Ujian : 16 Januari 2020
SK Penguji Nomor : 267/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Januari 2020

Mahasiswa Ybs,

METERAI
TEMPEL

TGL. 20
151A9AHF398878795

6000
DUA RIBU RUPIAH



Ulfiyani
ULFIANI PAHARUDDIN

NIM: 2017.MM.2.1078

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT. atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian berjudul “Analisis Pengembangan *Human Capital* dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare”.

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku pembimbing I dan Bapak Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M. selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan bantuan kepada penulis selama proses bimbingan berlangsung hingga tesis dapat selesai.

Tak lupa pula penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.A.P. atas segala petunjuk, saran, kritik serta bantuannya sebagai Tim Penguji. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan bantuan dan motivasi selama menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si Selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.

5. Bapak/Ibu Dosen dan Staf yang banyak memberikan bantuan sejak dari proses perkuliahan sampai pada penulis menyelesaikan studi.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
7. Walikota, Wakil Walikota, Kepala dan Sekretaris Badan dan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare serta rekan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare atas bantuannya selama mengikuti proses kuliah hingga akhir penulisan tesis ini yang menjadi obyek penelitian penulis.
8. Orang Tua dan Keluarga yang selama ini memberikan dukungan moral, semangat serta dukungan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
9. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Januari 2020

Penulis ,

ULFIANI PAHARUDDIN

ABSTRAK

Ulfiani Paharuddin. 2020. Analisis Pengembangan Human Capital dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare, dibimbing oleh Maryadi dan Mukhtar Hamzah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui (1) pengaruh pengembangan *human capital* yang terdiri atas *skill*, inovasi, *life experience*, dan *knowledge* secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare (2) pengaruh pengembangan *human capital* yang terdiri atas *skill*, inovasi, *life experience* dan *knowledge* secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebanyak 42 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik sampel jenuh digunakan karena jumlah populasi penelitian relatif kecil. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 42 orang. Pelaksanaan penelitian berlangsung selama 1 (satu) bulan yaitu Oktober 2019 – November 2019. Penelitian ini juga menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan proses pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS ver. 22.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *Human capital* meliputi *skill*, inovasi, *life experiences*, dan *knowledge* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare (2) *Human capital* meliputi *skill*, inovasi, *life experiences*, dan *knowledge* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare (3) inovasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare, berdasarkan hasil *nilai beta standardized* yang paling besar.

Kata Kunci: *human capital, skill, inovasi, life experiences, knowledge, kinerja*



ABSTRAK

Ulfiani Paharuddin. 2020. *Analysis of Human Capital Development and Its Effect toward Employee Performance at the Regional Personnel and Human Resources Development Agency, supervised by Maryadi and Mukhtar Hamzah.*

This research aims to analyze and find out (1) the effect of the development of human capital consisting of skills, innovation, life experience, and knowledge partially toward the employee performance at the Regional Personnel and Human Resources Development Agency (2) the effect of the development of human capital consisting of skills, innovation, life experience, and knowledge simultaneously toward the employee performance at the Regional Personnel and Human Resources Development Agency (3) the most dominant variable affects the employee performance at Regional Personnel and Human Resources Development Agency.

The population was all employees at the Regional Personnel and Human Resources Development Agency of Parepare by 42 employees. The sampling technique used was a saturated sample. The saturated sample technique was used because of the number of populations relatively small. So the number of samples used the entire of the total population of 42 people. The research took place for 1 (one) month, October 2019 to November 2019. This research also used Multiple Linear Regression analysis with data processing using SPSS application ver. 22.

The results show that (1) Human capital includes skills, innovation, life experiences, and knowledge have a positive and significant effect partially toward the employee performance at the Regional Personnel and Human Resources Development Agency (2) Human capital includes skills, innovation, life experiences, and knowledge have a positive and significant effect simultaneously toward the employee performance at the Regional Personnel and Human Resources Development (3) innovation is the most dominant variable affects the employee performance at the Regional Personnel and Human Resources Development Agency in Parepare.

Keywords: *human capital, skills, innovation, life experiences, knowledge, performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. <i>Human capital</i>	9
2.2.1. Pengertian <i>Human capital</i>	10
2.2.2. Komponen-komponen <i>Human capital</i>	11
2.2.2.1. <i>Skills and Abilities</i> (kemampuan)	13
2.2.2.2. Inovasi.....	14
2.2.2.3. <i>Life experience</i> (pengalaman hidup)	15

2.2.2.4. <i>Knowledge</i> (pengetahuan)	16
2.2.3. Indikator <i>Human capital</i>	17
2.2.4 Pengembangan <i>Human capital</i>	19
2.2.5. Manfaat dan Tujuan <i>Human capital</i>	20
2.3. Kinerja Pegawai	24
2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	24
2.3.2. Membangun Kinerja Pegawai.....	25
2.3.3. Dimensi Kinerja Pegawai	26
2.3.4. Metode Pengukuran Kinerja Pegawai	27
2.3.5. Indikator Kinerja Pegawai	28
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual	32
3.2. Hipotesis Penelitian	32
3.3. Definisi Operasional Variabel	33
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Pendekatan Penelitian	36
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
4.3. Populasi dan Sampel	36
4.4. Teknik Pengumpulan Data	37
4.5. Jenis dan Sumber Data.....	38
4.6. Instrumen Penelitian	39
4.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	39
4.6.2 Uji Asumsi Dasar	40
4.6.3 Uji Asumsi Klasik	41
4.7. Skala Pengukuran Variabel	43
4.8. Teknik Analisa Data	43
4.8.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
4.8.2. Uji Parsial (Uji T).....	44

4.8.3. Uji Simultan (Uji F)	45
4.8.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	46

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian	48
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
5.1.2. Identitas Responden	60
5.2. Hasil Pengujian	62
5.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	62
5.2.2. Uji Asumsi Klasik	65
5.2.3. Uji Analisa Regresi Linear Berganda	69
5.2.4. Pengujian Hipotesis	71
5.3. Pembahasan Hasil Penelitian	80
5.4. Keterbatasan Penelitian	87

BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan	88
6.2. Saran	89
6.3. Implikasi Penelitian	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Interpretasi nilai R Square (R ²)	47
Tabel 5.1. Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin	60
Tabel 5.2. Sebaran Responden menurut Kelompok Umur	61
Tabel 5.3. Sebaran Responden menurut Masa Kerja	61
Tabel 5.4. Hasil Uji Item Variabel	63
Tabel 5.5. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel	64
Tabel 5.6. Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 5.7. Hasil Uji Autokorelasi	68
Tabel 5.8. Hasil Perhitungan Regresi	70
Tabel 5.9. Hasil Uji t	72
Tabel 5.10. Hasil Uji F	78
Tabel 5.11. Hasil Uji Beta	79
Tabel 5.11. Hasil Uji Determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Dimensi Kinerja Pegawai	27
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	32
Gambar 5.1 Grafik Scatter Plot	67
Gambar 5.1 Uji Normalitas	68

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SURAT PENELITIAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3. DATA RESPONDEN

LAMPIRAN 4. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

a. Tabulasi Data Penelitian

b. Hasil Tanggapan Responden

c. Uji Validitas

d. Uji Reliabilitas

e. Uji Asumsi Klasik

f. Uji Regresi Berganda

LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era kompetitif seperti sekarang ini, modal manusia dalam suatu organisasi sangat menentukan kinerja organisasi. Modal manusia (*human capital*) yang memiliki moral yang baik, disiplin, loyal, dan produktif akan berdampak pada pertumbuhan organisasi di masa mendatang. Dewasa ini, tantangan yang sering dihadapi organisasi adalah berurusan dengan gagasan unitarisme (memandang organisasi sebagai satu kesatuan yang kohesif, dimana baik pimpinan maupun pegawai harus bekerja sama untuk kebaikan bersama) dan mengamankan kemitraan jangka panjang antara pegawai dan pimpinan dengan kesamaan minat.

Modal manusia dan pertumbuhan ekonomi memiliki korelasi yang kuat. Modal manusia mempengaruhi pertumbuhan ekonomi dan dapat membantu mengembangkan ekonomi dengan memperluas pengetahuan dan keterampilan orang-orangnya. Modal manusia mengacu pada pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dimiliki pekerja dalam suatu ekonomi. Keahlian ini memberikan nilai ekonomi karena tenaga kerja yang berpengetahuan luas dapat meningkatkan produktivitas. Konsep modal manusia adalah kesadaran bahwa tidak semua orang memiliki keahlian atau pengetahuan yang sama. Juga, kualitas pekerjaan dapat ditingkatkan dengan berinvestasi dalam pendidikan masyarakat.

Modal manusia (*human capital*) dalam organisasi memainkan peran penting untuk mengembangkan dan membuat organisasi menjalankan langkah

strategisnya guna pencapaian tujuan secara terpadu. Modal manusia (*human capital*) dimaksudkan untuk menunjukkan bagaimana memiliki hubungan kerja yang lebih baik di lingkungan kerja. Dalam hal ini, pimpinan organisasi harus mampu mengimplementasikan fungsi pemeliharaan pegawai (modal manusia) secara berkesinambungan. Dua aspek utama yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif pegawai (modal manusia) terhadap pekerjaan dan kondisi fisiknya.

Peran strategis *human capital* sebagai hasil keluaran mengubah posisi, diharapkan memberi kontribusi signifikan dalam perencanaan operasional organisasi. *Human capital* harus dapat ditempatkan berdasarkan basis kemampuan dan pengetahuannya. Penempatan *human capital* (modal manusia) berkenaan dengan rencana strategis jangka Panjang, menengah, analisis masalah, sampai rencana kerja.

Menurut Becker (Fahmi, 2017) pendekatan standar dalam ekonomi tenaga kerja memandang modal manusia sebagai seperangkat keterampilan/karakteristik yang meningkatkan produktivitas pekerja. Becker (Fahmi, 2017) menambahkan, bahwa pengembangan modal manusia sangat penting untuk pertumbuhan dan produktivitas organisasi. Orang-orang yang menjalankan organisasi adalah aset untuk diinvestasikan. Jika mereka dapat menjadi lebih produktif pada tingkat individu melalui pengembangan, organisasi pada gilirannya akan mulai melihat peningkatan produktivitas. Selain itu, kadang-kadang jauh lebih efektif untuk mengembangkan orang-orang yang sudah dipekerjakan oleh organisasi daripada merekrut dan melatih orang-orang baru. Selanjutnya, pegawai merasa lebih

diberdayakan ketika organisasi mereka berinvestasi di dalamnya, dan mereka merasa lebih baik tinggal dengan organisasi yang menunjukkan jalur karier yang menjanjikan dan kepedulian untuk memaksimalkan potensi dan kepuasan pegawai.

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa modal manusia merupakan stok kompetensi, pengetahuan dan atribut kepribadian yang terkandung dalam kemampuan tenaga kerja sehingga menghasilkan manfaat ekonomi. Modal manusia juga dapat dipandang sebagai atribut yang diperoleh sumber daya manusia melalui pendidikan dan pengalamannya. Pembentukan modal manusia adalah proses penambahan stok modal manusia dari waktu ke waktu. Hal ini dimungkinkan melalui penciptaan tenaga kerja yang terampil, terlatih dan efisien dengan menyediakan pendidikan, kesehatan, dan fasilitas perawatan yang lebih baik.

Bagi organisasi yang berorientasi pada produktivitas dan pertumbuhan, maka penting bagi mereka untuk dapat mengembangkan modal manusia yang mereka miliki. Pandangan Myers (Sinambela, 2015) menyatakan bahwa cara yang paling jelas untuk mengembangkan modal manusia adalah pendidikan formal, dimulai dengan pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja. Pendidikan itu adalah salah satu domain utama intervensi publik di sektor sosial di mana hasil paling spektakuler dapat dicapai. Proses tersebut harus sistematis sejauh harus ada rencana di mana kegiatan sebelumnya akan memberikan dukungan untuk kegiatan mendatang sambil memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Proses tersebut harus berkelanjutan karena produk (modal manusia) harus membuat dampak yang

diinginkan dan bertahan lama pada organisasi atau masyarakat. Prosesnya harus strategis sejauh ada tujuan dan target yang jelas yang pencapaiannya terikat waktu. Itu harus dinamis, responsif dan berorientasi pada hasil; terus berkembang dan proaktif untuk mengatasi tantangan yang muncul. Implementasi program pengembangan *human capital* akan berdampak pada perbaikan kinerja pegawai serta organisasi. Hal tersebut disebabkan, karena program pengembangan modal manusia sebagai proses meningkatkan pengetahuan manusia, meningkatkan keterampilan dalam kejuruan, pendidikan teknis, dan perawatan kesehatan untuk meningkatkan produktivitas dan merangsang sumber daya manusia untuk berlatih dalam program pelatihan secara sistematis, berkelanjutan dan strategis.

Pemanfaatan *human capital* dalam mencapai kinerja pegawai yang diharapkan sangat tergantung seberapa baik implementasi pengembangan *human capital* yang dijalankan organisasi tersebut. Secara umum, kinerja pegawai merupakan hasil terukur dari interaksi antara orang tersebut dan tuntutan pekerjaannya, pelatihan dan pengembangan, dan perilaku. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal diperlukan pemetaan mengenai analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, serta target pekerjaan yang akan dicapai baik jangka pendek, menengah, ataupun jangka panjang.

Kinerja pegawai akan maksimal jika didukung dengan *skill* yang baik, pengalaman, inovasi, dan pengetahuan para pegawai mengenai bidang kerja, dan bagaimana menyelesaikan bidang kerjanya. *Skill*, pengalaman, inovasi, serta pengetahuan merupakan elemen-elemen dari *human capital* yang satu sama lain tidak dapat dipisahkan dari atribut individu sumber daya manusia. Elemen-elemen

tersebut terintegrasi dalam atribusi pengaplikasian kerja sumber daya manusia dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu kemampuan mencapai hasil kerja yang ditetapkan dalam suatu kurun waktu dan kuantitas tertentu. Selain daripada aspek *human capital*, kinerja pegawai juga dapat dinilai dari segi penerapan manajemen kinerja dalam suatu organisasi. Manajemen kinerja berorientasi pada terwujudnya hasil kerja pegawai serta organisasi yang positif dan berkesinambungan. Manajemen kinerja memiliki fungsi untuk memberikan suatu pencerahan dan jawaban dari berbagai permasalahan yang terjadi di suatu organisasi baik yang disebabkan faktor internal maupun faktor eksternal organisasi, sehingga apa yang dialami pada saat ini tidak membawa pengaruh yang negatif bagi aktivitas organisasi pada saat ini dan pada masa mendatang.

Hasil pengumpulan data awal dengan menggunakan metode observasi yang dilakukan dari beberapa pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare didapatkan hasil observasi yang belum optimal dalam pelaksanaan pencapaian program kerja disebabkan pegawai atau aparaturnya belum semua dibekali pengetahuan untuk pelaksanaan pencapaian program kerja. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan yang erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari modal manusia yang dimiliki organisasi tersebut, yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi organisasi yang telah dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya.

Dari urauain latar belakang yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengembangan Human**

***capital* dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare”.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan *human capital* yang terdiri atas *skill*, inovasi, *life experience* dan *knowledge* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare?
2. Apakah pengembangan *human capital* yang terdiri atas *skill*, inovasi, *life experience* dan *knowledge* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare?
3. Dari variabel pengembangan *human capital* manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan *human capital* yang terdiri atas *skill*, inovasi, *life experience* dan *knowledge* secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

4. Untuk menganalisis pengembangan *human capital* yang terdiri atas *skill*, *inovasi*, *life experience* dan *knowledge* secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare?
5. Untuk menganalisis variabel pengembangan *human capital* yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan dari hasil penelitian ini akan memberi kontribusi positif terhadap pengembangan akademis sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang relevan dengan objek kajian ini. Secara spesifik penelitian ini berguna untuk :

1. Memberikan kontribusi secara teoritis, yaitu memperkaya bukti empiris pengaruh Pengembangan *human capital* terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.
2. Memberi manfaat bagi penulis selaku seorang aparatur sipil negara dari aspek akademis sehingga dapat berbagi pengalaman kepada seluruh instansi atau pemerintah

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Clifford, N, B. dan Obaro, R, C. (2017) *Human capital Development on Employee Performance (A Case Study of Ignatius Ajuru University of Education and University of Port-Harcourt Choba, River State)*. Studi ini mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara efektif pelatihan dan peningkatan produktivitas karyawan. Di antara yang signifikan adalah staf di Universitas umumnya menerima saran tentang pekerjaan yang ditugaskan ketika datang sebagai bagian dari proses pendampingan.
2. Zeb, Abdullah, Javaid, dan Khan (2017). *Impact of Human capital Management Practices on Employess' Job Performance*. Hasil keseluruhan penelitian mendukung bahwa praktik HCM memiliki peran penting dan sangat diperlukan dalam tingkat kinerja karyawan; pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan, kompatibilitas & kompetensi melalui rekrutmen dan seleksi, kepercayaan diri dan moral melalui penilaian kinerja. Praktik HCM sangat berkorelasi satu sama lain dan juga berkorelasi dengan kinerja pekerjaan karyawan.
3. Sari, P, A. (2015). *Effect of Human capital on Employee Performance in Sharia Rural Bank HIK Parahyangan*. Temuan penelitian ini

mengungkapkan bahwa pendidikan bukan pengaruh positif pada modal manusia dengan koefisien jalur $-0,033$, pelatihan dampak positif pada modal manusia dengan koefisien jalur $0,136$, pengaruh positif pada pengetahuan modal manusia dengan koefisien jalur $0,605$ dan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur $0,440$. Secara bersamaan, pendidikan, pelatihan dan pengetahuan berkontribusi dalam membentuk modal manusia sebesar $46,69\%$, sedangkan sisanya $53,31\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total kontribusi sebesar $19,32\%$, sedangkan sisanya $80,68\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4. Kareem, M, A., dan Hussein, I, J. (2019). *The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRD praktik yang signifikan terkait dengan kinerja karyawan dalam peningkatan organisasi efektivitas. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Selain itu, penelitian ini merekomendasikan bahwa para pengambil keputusan dari perguruan tinggi harus berusaha untuk mengembangkan HRD strategi yang akan memungkinkan mereka untuk meningkatkan karyawan kompetensi dan meningkatkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan dari organisasi. Penelitian ini

memberikan kontribusi untuk pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan dan organisasi efektivitas literatur. Juga, penelitian ini memberikan implikasi teoritis dan praktis utama yang dibahas secara rinci.

2.2. *Human capital*

2.2.1. Pengertian *Human capital*

Siddiqui (2012) menjelaskan bahwa modal manusia (*human capital*) adalah prioritas besar dan hal tersebut telah menjadi sangat penting untuk bertahan hidup di lingkungan bisnis yang dinamis dan untuk mencapai keunggulan kompetitif. *Human capital* adalah alat organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dengan memanfaatkan secara efektif.

Menurut Oecd (Pettinger, 2019) *human capital* merupakan gabungan antara Pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan atribut lainnya yang terkandung dalam individu atau kelompok individu yang diperoleh selama hidup mereka dan digunakan untuk menghasilkan barang, jasa atau ide.

Definisi yang senada dikemukakan oleh Longley (2019) *human capital* (modal manusia) adalah jumlah pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan kualitas sosial yang berkontribusi pada kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang menghasilkan nilai ekonomi. Dalam penerapannya *human capital* (modal manusia) juga dapat digunakan untuk mengukur nilai investasi bagi pegawai, pengusaha, dan masyarakat secara keseluruhan.

Oxford English Dictionary (Goldin, 2014) mendefinisikan *human capital* sebagai keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dan dianggap sebagai sumber daya atau aset. Hal tersebut mencakup gagasan bahwa ada investasi pada

orang (mis., pendidikan, pelatihan, kesehatan) dan peningkatan investasi ini akan meningkatkan produktivitas individu.

Dari berbagai pandangan ahli mengenai definisi *human capital*, penulis menarik kesimpulan bahwa *human capital* merupakan serangkaian pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai/tenaga kerja yang dapat memberikan nilai ekonomis.

2.2.2. Komponen-Komponen *Human capital*

Menurut Becker (Sedarmayanti, 2015) menjelaskan bahwa modal manusia ditentukan oleh pendidikan, pelatihan, dan secara efektif merupakan alat produksi. Peningkatan modal manusia menjelaskan perbedaan pendapatan bagi lulusan. Modal manusia juga penting untuk mempengaruhi tingkat pertumbuhan ekonomi. Dari sudut pandang organisasi, modal manusia dapat diukur dengan melihat *skill*, inovasi, pengalaman hidup, dan pengetahuan seorang tenaga kerja/pegawai.

Sedangkan Gardener (Sudiro, 2015) mengemukakan bahwa terdapat berbagai jenis modal manusia. Gardener menekankan berbagai jenis modal manusia. Seseorang dapat meningkatkan pendidikan, tetapi menjadi manajer yang buruk. Pengusaha yang sukses mungkin tidak memiliki pendidikan. Modal manusia bukan satu dimensi.

Menurut Dessler (Sedarmayanti: 2015) elemen-elemen *human capital* dapat diuraikan sebagai berikut:

1) *Skill*

Keterampilan melibatkan kemampuan untuk bekerja dengan baik dengan orang lain baik secara individu maupun dalam kelompok. Karena tenaga kerja berurusan langsung dengan orang, keterampilan ini sangat penting. Tenaga kerja dengan keterampilan yang baik mampu mendapatkan yang terbaik dari hasil kerja mereka. Mereka tahu bagaimana berkomunikasi, memotivasi, memimpin, dan menginspirasi.

2) *Inovasi*

Inovasi tidak hanya diwakili dengan memperkenalkan atau menerapkan ide atau metode baru. Inovasi dapat dipandang sebagai proses yang melibatkan banyak kegiatan untuk mengungkap cara-cara baru untuk melakukan sesuatu.

3) *Creativity*

Kreativitas dianggap penting untuk pertumbuhan kinerja organisasi. Di tingkat individu, tim, dan organisasi, kreativitas telah dipandang sebagai pendorong utama dan kontributor kinerja pertumbuhan, dan daya saing.

4) *Experience*

Pengalaman merupakan akumulasi pengetahuan atau keterampilan yang dihasilkan dari partisipasi langsung seorang tenaga kerja dengan lingkungan kerjanya.

5) *Knowledge*

Merupakan suatu bentuk pemahaman akan sesuatu, seperti fakta, informasi, deskripsi, atau keterampilan, yang diperoleh melalui pengalaman atau pendidikan.

2.2.2.1. *Skills and Abilities* (keterampilan dan kemampuan)

Menurut Griffit (Rivai, 2014) *skills* dan *abilities* merupakan satu kesatuan kemampuan yang tidak dapat terpisahkan dalam diri seorang pekerja. *Skill* dan *abilities* adalah keterampilan atau keahlian yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja/pegawai yang diperoleh dari pelatihan atau pendidikan. *Skill* dan *abilities* bersifat dinamis, yang berarti tidak statis dan dapat berkembang sesuai dengan stimulus yang didapatkan oleh seorang individu dari motivasi dan lingkungannya. *Skill* dan *abilities* dapat dipelajari dari berbagai sumber yang memungkinkan para tenaga kerja berkembang secara keterampilan. *Skill* dan *abilities* yang harus dimiliki seorang tenaga kerja/pegawai antara yaitu:

1) Kemampuan analitik

Kemampuan analitik merupakan suatu kemampuan konseptual yang harus dimiliki seorang pekerja dalam mengidentifikasi berbagai situasi dalam lingkungan kerjanya. Identifikasi situasi menjadi penting karena menyangkut pengoperasionalan pekerjaannya.

2) Kemampuan komunikasi.

Dalam hal ini kemampuan komunikasi menyangkut kemampuan para pekeraja berinteraksi dengan rekan kerja dalam lingkungan kerjanya. Tanpa keterampilan komunikasi yang kuat, seorang karyawan tidak akan dapat berbagi solusinya dengan orang yang tepat. Seseorang dengan keterampilan konseptual dapat menjelaskan masalah dan menawarkan solusi. Ia dapat berbicara secara efektif kepada orang-orang di semua

tingkatan dalam organisasi, dari manajemen tingkat atas hingga karyawan dalam departemen tertentu.

3) Kemampuan berpikir kreatif.

Kemampuan berpikir kreatif adalah suatu kemampuan yang secara individual harus dimiliki oleh seorang pekerja. Berpikir kreatif harus berorientasi pada terlaksananya langkah-langkah kerja yang ditetapkan organisasi.

4) Kemampuan penyelesaian masalah.

Kemampuan dalam menyelesaikan masalah adalah suatu bentuk kemampuan individual pekerja yang berorientasi pada penyelesaian setiap beban kerja yang diberikan kepadanya.

2.2.2.2. Inovasi

Drucker (Gaol, 2014) menyebutkan bahwa inovasi merupakan penerapan ide baru, pemikiran kreatif, imajinasi atau gagasan baru dalam bentuk perangkat atau metode. Inovasi sering juga dipandang sebagai penerapan solusi yang lebih baik yang memenuhi persyaratan baru, kebutuhan yang tidak diartikulasikan, atau kebutuhan pasar yang ada. Inovasi tersebut terjadi melalui penyediaan produk, proses, layanan, teknologi, atau model bisnis yang lebih efektif yang tersedia untuk pasar, pemerintah dan masyarakat. Sebuah inovasi adalah sesuatu yang orisinal dan lebih efektif dan, sebagai akibatnya, baru, yang "menerobos" pasar atau masyarakat. Inovasi terkait dengan, tetapi tidak sama dengan, penemuan, karena inovasi lebih cenderung melibatkan implementasi praktis dari suatu penemuan (yaitu kemampuan baru / lebih baik) untuk membuat dampak yang

berarti di pasar atau masyarakat, dan tidak semua inovasi membutuhkan penemuan. Inovasi sering diukur melalui proses rekayasa, ketika masalah yang dipecahkan bersifat teknis atau ilmiah.

Drucker (Gaol, 2014) mengemukakan bahwa dalam konteks organisasi, inovasi dapat dikaitkan dengan perubahan positif dalam efisiensi, produktivitas, kualitas, daya saing, dan pangsa pasar. Namun, temuan penelitian baru-baru ini menyoroti peran pelengkap budaya organisasi dalam memungkinkan organisasi untuk menerjemahkan aktivitas inovatif menjadi peningkatan kinerja yang lebih baik. Organisasi juga dapat meningkatkan laba dan kinerja dengan memberikan peluang kelompok kerja dan sumber daya untuk berinovasi, di samping tugas inti pekerjaan pegawai.

2.2.2.3. *Life experience* (pengalaman hidup)

Kant (Rivai, 2014) mengemukakan pengalaman hidup adalah efek atau pengaruh orang pertama dari suatu peristiwa atau subjek yang diperoleh melalui keterlibatan atau paparan terhadapnya. Istilah ini tidak menyiratkan bahwa pembelajaran yang bermanfaat atau jangka panjang, atau perolehan keterampilan harus terjadi sebagai konsekuensi dari pengalaman, meskipun keduanya sering dikaitkan, dan pengalaman sering digunakan sebagai proksi untuk kompetensi. Sejumlah besar pembelajaran pengetahuan dan keterampilan dikaitkan dengan pengalaman, dan pengalaman merupakan hal yang diperlukan, meskipun tidak selalu merupakan komponen yang cukup dari pembelajaran keterampilan fisik. Istilah dalam filsafat seperti pengetahuan empiris atau pengetahuan posteriori yang digunakan untuk merujuk pada pengetahuan berdasarkan pengalaman.

Seseorang dengan pengalaman yang cukup dalam bidang tertentu dapat memperoleh reputasi sebagai seorang ahli. Pengalaman dikategorikan menjadi beberapa jenis, yaitu

- 1) Pengalaman fisik
- 2) Pengalaman mental
- 3) Pengalaman emosional
- 4) Pengalaman spiritual
- 5) Pengalaman Religius
- 6) Pengalaman sosial
- 7) Pengalaman subyektif

2.2.2.4. Knowledge (pengetahuan)

Menurut Suprijono (2015) pengetahuan merupakan akumulasi dari segala informasi yang diketahui tentang suatu subyek. Dalam konteks bisnis dan organisasi pengetahuan adalah campuran wawasan, persepsi, pengalaman, dan tinjauan ke masa depan. Perpaduan khusus antara kecerdasan dan intuisi yang memungkinkan seseorang untuk “tahu bagaimana” melakukan sesuatu untuk menentukan tindakan yang paling tepat. Pengetahuan kemudian terutama pengalaman kolektif karyawan dari suatu organisasi.

Dari perspektif *human capital* (pegawai), pengetahuan merupakan perpaduan antara berbagai informasi yang mereka pahami dan mampu menerapkan ke dalam konteks pekerjaan. Pengetahuan penting untuk para pegawai, hal ini menyangkut pemahaman mengenai apa yang akan dikerjakan, sedang dikerjakan, dan nanti dikerjakan. Pengetahuan merupakan aspek dasar

untuk melakukan sesuatu, tanpa pengetahuan para pegawai tidak mungkin bisa menyelesaikan seluruh beban kerja yang diberikan kepadanya.

2.2.3 Indikator *Human capital*

Schultz (Rivai: 2014) menjelaskan bahwa “*Human capital is a measure of the skills, education, capacity and attributes of labour which influence their productive capacity and earning potential*”. Schultz berpandangan bahwa modal manusia merupakan ukuran keterampilan, Pendidikan, kapabilitas, dan atribut lainnya yang dimiliki oleh tenaga kerjanya yang memengaruhi kapasitas produktif dan potensi penghasilan mereka. Shultz menambahkan, dalam mengukur *human capital* dapat ditentukan dari beberapa faktor, antara lain:

1) Keterampilan dan kualifikasi

Keterampilan dan kualifikasi dari tenaga kerja dapat diukur dengan melihat basis kemampuan yang dimilikinya, seperti mampu mengoperasikan perangkat lunak (*computer*) dalam menunjang pekerjaannya.

2) Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan merupakan pondasi utama dalam menentukan posisi, jabatan, serta beban kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi.

3) Pengalaman kerja

Pegawai dengan pengalaman kerja yang baik diperlukan oleh setiap organisasi, kemampuan pegawai dalam memecahkan berbagai masalah kerja merupakan perhatian penting oleh setiap lini dalam organisasi. Pegawai dengan pengalaman yang baik biasanya memiliki keterampilan/*skill* yang mumpuni dan mampu bekerja dibawah tekanan.

4) Keterampilan sosial dan komunikasi

Keterampilan sosial dan komunikasi merupakan aspek penting dalam *human capital*, hal tersebut mencakup kemampuan seorang tenaga kerja dalam berkomunikasi dengan rekan kerjanya, membangun hubungan yang harmonis baik secara vertical maupun secara horizontal.

5) Intelijensi

Intelijensi merupakan kemampuan tenaga kerja dalam memahami berbagai situasi dan kondisi. Intelijensi tenaga kerja berperan penting dalam pengambilan keputusan yang membutuhkan kemampuan nalar yang kuat.

6) Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional adalah salah satu aspek penting dalam pengukuran *human capital*. Kecerdasan emosional akan berdampak pada baik buruknya perilaku seorang tenaga kerja secara interpersonal.

7) Judgement/ pertimbangan

Pertimbangan atau judgement merupakan suatu kapabilitas yang harus dimiliki seorang pegawai yang bekerja dengan tanggung jawab dan beban kerja. Pegawai yang memiliki pertimbangan yang mata dalam penentuan langkah dan proses kerja cenderung mempunyai pengalaman yang baik mengidentifikasi berbagai masalah-masalah.

8) Kepribadian

Kepribadian merupakan aspek psikologis yang menuntut seorang pegawai berwatak positif. Kepribadian sebagai atribut seorang pegawai merupakan hal yang menjadi pengukuran dalam *human capital*.

9) Kreativitas

Mengukur *human capital* salah satunya dengan kreativitas yang dimilikinya. Kreativitas dipandang sebagai acuan dalam mencermati kompetensi seorang tenaga kerja.

10) Lingkungan

Aspek lingkungan berperan serta dalam pembentukan *human capital*. Lingkungan memengaruhi cara berkomunikasi, cara bertindak, hingga cara berpikir para tenaga kerja.

2.2.4 Pengembangan *Human capital*

Sinambela (2016) menjelaskan bahwa *Human resource development* (HRD) adalah fungsi MSDM yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual dan aktivitas organisasi pengembangan, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dirancang untuk memberi peserta belajar dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kerja mereka sekarang dan di masa mendatang. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang berjalan melebihi kerja hari ini.

Sinambela (2016) mengemukakan bahwa untuk mengembangkan modal manusia dalam suatu organisasi diperlukan perencanaan karir yang tepat. Perencanaan karier adalah proses terus-menerus individu dengan menetapkan tujuan karier dan mengidentifikasi cara untuk mencapainya. Sementara itu, pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman tepat tersedia

ketika dibutuhkan. Karier individual dan kebutuhan organisasional adalah tidak terpisah dan berbeda. Organisasi harus membantu pegawai dalam perencanaan karier sehingga kebutuhan keduanya dapat terpenuhi. Selanjutnya, pengembangan organisasi (PO) adalah proses terencana perbaikan organisasi dengan mengembangkan strukturnya, sistem, dan proses untuk memperbaiki efektivitas dan pencapaian tujuan yang dikehendaki. Penilaian kinerja adalah sistem formal review dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Ini mendatangkan bagi pegawai peluang untuk mengkalifikasikan atas kekuatan mereka dan menanggulangi kelemahan yang teridentifikasi. Dengan demikian, PO membantu mereka untuk menjadi pegawai yang lebih puas dan produktif. Pegawai operatif adalah semua pekerja dalam organisasi kecuali manajer dan profesional, seperti insinyur, akuntan, atau sekretaris profesional.

2.2.5. Manfaat dan Tujuan *Human capital*

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa adanya program pengembangan *human capital* membuat para pegawai lebih mudah melaksanakan tugasnya sehingga akan lebih positif dalam menyumbangkan tenaga dan pikiran bagi organisasi. Pegawai yang mempunyai potensi dan kemauan besar, penugasan akan diterima dengan antusias, penuh dedikasi sebagai tantangan sekaligus sebagai peluang terutama peluang pengembangan karir. Secara umum, manfaat pengembangan *human capital* adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan rasa puas pegawai,
2. Pengurangan pemborosan,
3. Mengurangi ketidakhadiran dan turnover pegawai,

4. Memperbaiki metode dan sistem kerja,
5. Meningkatkan tingkat produktivitas,
6. Mengurangi biaya lembur,
7. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin,
8. Mengurangi keluhan pegawai,
9. Mengurangi kecelakaan,
10. Memperbaiki komunikasi,
11. Meningkatkan pengetahuan pegawai,
12. Memperbaiki moral pegawai,
13. Menimbulkan kerja sama lebih baik.

Sedarmayanti (2017) menambahkan bahwa bagi organisasi, terdapat beberapa manfaat yang diperoleh, yaitu:

1. Organisasi mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang.
2. Organisasi mempunyai SDM yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Organisasi mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan.
4. Program organisasi tidak ketinggalan dari pesaingnya.
5. Organisasi dapat meningkatkan prestasi pegawai (individual dan kelompok).
6. Mekanisme organisasi lebih fleksibel dalam menggunakan teknologi baru.
7. Biaya produksi yang dikeluarkan lebih efisien.
8. Organisasi dapat mempersiapkan pegawai menduduki jabatan lebih tinggi.

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa tujuan pengembangan pegawai pada tingkat organisasi merupakan tanggung jawab pimpinan untuk menciptakan strategi organisasi yang lebih luas membuat sistem untuk membangun orang yang akan memimpin dan mencapai strategi yang sudah ditentukan. Program pengembangan pegawai akan memberi manfaat pada organisasi berupa peningkatan produktivitas, peningkatan moral, pengurangan biaya, dan stabilitas serta fleksibilitas organisasi makin besar untuk penyesuaian diri pernyaratan eksternal berubah. Program semacam ini akan membantu memenuhi kebutuhan perorangan dalam usaha mencari pekerjaan yang bermakna bagi karier seumur hidup sehingga perlu konsep proses karier dan pengembangan yang jelas, sistematis, dan terencana dengan baik.

Selanjutnya, untuk tujuan pengembangan *human capital* menurut Sedarmayanti (2017) adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai terhadap tugasnya. Pengetahuan pegawai dalam pelaksanaan tugas pengetahuan umum yang memengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Pegawai yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan bekerja tidak lancer. Pemborosan bahan, waktu, dan faktor lain akan diperbuat pegawai yang belum memiliki pengetahuan cukup terhadap bidang kerjanya. Pemborosan akan mempertinggi biaya pencapaian tujuan organisasi. Pengetahuan pegawai harus diperbaiki dan dikembangkan agar tidak berbuat yang merugikan usaha pencapaian tujuan.

Pengetahuan dan keterampilan saja belum cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan. Sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Secara lebih spesifik berikut tujuan pengembangan *human capital* :

1. Produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas, dan kuantitas produksi semakin baik.
2. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin.
3. mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil.
4. Mengurangi tingkat kecelakaan pegawai.
5. Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan organisasi karena pemberian pelayanan baik merupakan daya tarik sangat penting.
6. Pegawai akan lebih baik karena keanlian dan keterampilannya sesuai pekerjaannya.
7. Kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar.
8. Pimpinan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan.
9. Kemimpinan seorang pemimpin akan lebih baik.
10. Dengan pengembangan, balas jasa akan lebih diperhatikan.
11. Memberi manfaat bagi masyarakat pengguna jasa.

Sedarmayanti (2017) menambahkan bahwa pengembangan pegawai (*human capital*) menitikberatkan pada pengembangan modal intelektual serta mempromosikan pembelajaran organisasi, tim serta individu. Pembelajaran

organisasi, team learning, serta individual learning. Prinsipnya menekankan organisasi, tim, dan individu untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian/kemampuan, serta keterampilannya dalam memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi beserta seluruh anggotanya mampu bersang dan unggul kinerjanya.

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2014), menjelaskan bahwa kinerja pegawai mengacu pada bagaimana pegawai berperilaku di tempat kerja dan seberapa baik mereka melakukan tugas pekerjaan yang diwajibkan kepada mereka. Organisasi biasanya menetapkan target kinerja untuk pegawai secara perorangan dan target organisasi secara keseluruhan. Untuk seorang individu pegawai, kinerja dapat merujuk pada efektivitas, kualitas, dan efisiensi kerja di tingkat tugas. Kinerja pegawai memengaruhi kinerja tim dan organisasi. Jika organisasi memiliki pegawai yang tidak dapat mengikuti atau melakukan pekerjaan di bawah standar, hal tersebut berdampak buruk untuk organisasi.

Hal senada diutarakan oleh Sinambela (2016) menurutnya kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan dari penjelasan kinerja pegawai dari para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil-hasil

kerja yang diukur atau dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu penyelesaian dan tanggung jawab pegawai atau pekerjaannya.

2.3.2. Membangun Kinerja Pegawai

Sinambela (2016) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat optimal dengan penetapan deskripsi jabatan yang detail dan terukur bagi setiap pegawai, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk setidaknya tujuh hal sebagai berikut.

1. Penentuan gaji

Hasil deskripsi jabatan akan berguna sebagai dasar pembandingan mengenai pekerjaan para pegawai dalam suatu organisasi, dan berguna pula sebagai referensi dalam penentuan gaji pegawai serta sebagai data pembandingan dalam persaingan dalam organisasi.

2. Seleksi pegawai

Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.

3. Orientasi

Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.

4. Penilaian kinerja

Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.

5. Pelatihan dan pengembangan

Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.

6. Uraian dan Perencanaan Organisasi

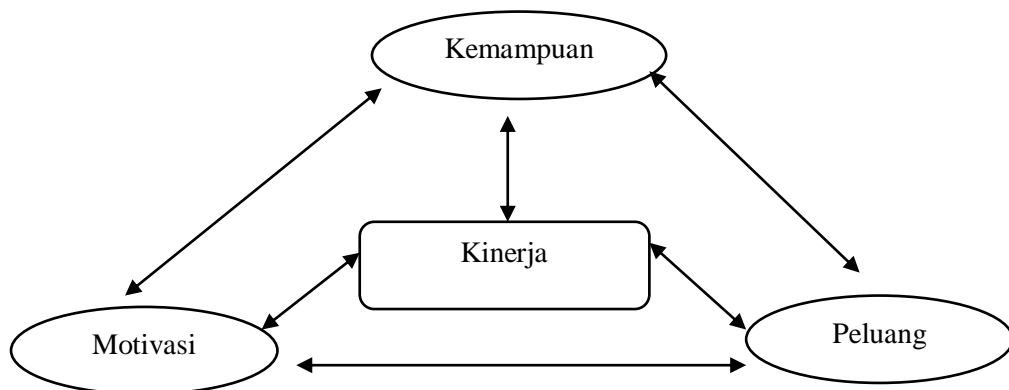
Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan di mana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban. Dalam hal ini, deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.

7. Uraian tanggung jawab

Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.3. Dimensi Kinerja Pegawai

Rivai (Sinambela, 2016) mengemukakan bahwa dimensi kinerja dibagi menjadi tiga, yaitu kemampuan, motivasi, dan peluang yang dapat digambarkan seperti berikut ini:



Sumber: Rivai (Sinambela, 2016)

Gambar 2.1. Dimensi Kinerja Pegawai

Gambar dimensi kinerja pegawai di atas dapat dijelaskan bahwa kemampuan, motivasi, serta peluang memiliki hubungan timbal balik dimana jika salah satu dari dimensi tersebut mengalami penurunan maka dimensi yang lain ikut turun. Jadi jika kemampuan seseorang tinggi, namun motivasi dan peluang kerjanya rendah maka hasil pekerjaan tidak mungkin dapat maksimal, sebaliknya jika kemampuan baik ditunjang dengan motivasi kerja, serta peluang kerja yang baik maka dihasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

2.3.4. Metode Pengukuran Kinerja Pegawai

Ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut pendapat Rivai (2014) menyatakan bahwa metode yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu.
2. Metode penilaian berorientasi masa depan.

Adapun penjelasan lengkap dari kedua metode yang dimaksud tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kerja di waktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi prestasi kerja masa lalu, karyawan dapat mendapat umpan balik atas upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode ini menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai obyek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi pegawai dilibatkan dalam proses penilaian. Pegawai mengambil peran penting bersama-sama dengan penyelia dalam menetapkan tujuan-tujuan organisasi.

2.3.5. Indikator Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat mengenai indikator kinerja pegawai, Moorhead dan Chung/Megginson (Rivai: 2014) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat tinggi atau rendahnya suatu kualitas pekerjaan yang dibebankan bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian serta kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan menyangkut banyaknya pencapaian hasil yang diukur dari beban kerja pegawai. Kuantitas pekerjaan dilihat dari banyaknya hasil pekerjaan yang dapat terselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan oleh atasan.

3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Pengetahuan akan pekerjaan merupakan salah satu indikator utama dari kinerja pegawai. Hal ini menyangkut kapasitas seorang pegawai dalam memahami pekerjaannya, bagaimana melakukan pekerjaan tersebut, dan bagaimana menilai baik buruknya hasil pekerjaan.

4) Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Kerjasama tim adalah suatu pengukuran mengenai bagaimana seorang pegawai mampu bekerja sama secara baik dengan rekan kerjanya. Kerjasama tim dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan secara bersama-sama antara satu orang dengan orang lain dalam organisasi.

5) Kreatifitas (*Creativity*)

Kreatifitas menyangkut kemampuan individu dalam menciptakan cara-cara baru dalam mengeksekusi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kreatifitas merupakan daya pikir dan tingkah laku yang bersifat orisinal yang keluar dari pengalaman-pengalaman pribadi dan tertuang dari tingkah laku dan usaha yang bersifat kreatif.

6) Inovasi (*Inovation*)

Inovasi dapat berupa pengembangan cara-cara baru yang masih berpedoman dari cara lama. Inovasi diperlukan karena dalam penggunaan teknologi dalam suatu organisasi, dimana manusia dituntut paham mengenai apa yang mereka kerja serta mampu melakukan suatu pekerjaan dengan cara-cara yang berbeda, hal tersebut yang dimaksud sebagai inovasi.

7) Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif merupakan daya sensitifitas manusia yang berasal dari penalaran yang membangkitkan kemampuan untuk menganalisis suatu pekerjaan. Tidak sampai disitu saja inisiatif merujuk pada pembuatan keputusan yang tepat dalam waktu dan kondisi yang tepat saat melakukan pekerjaan.

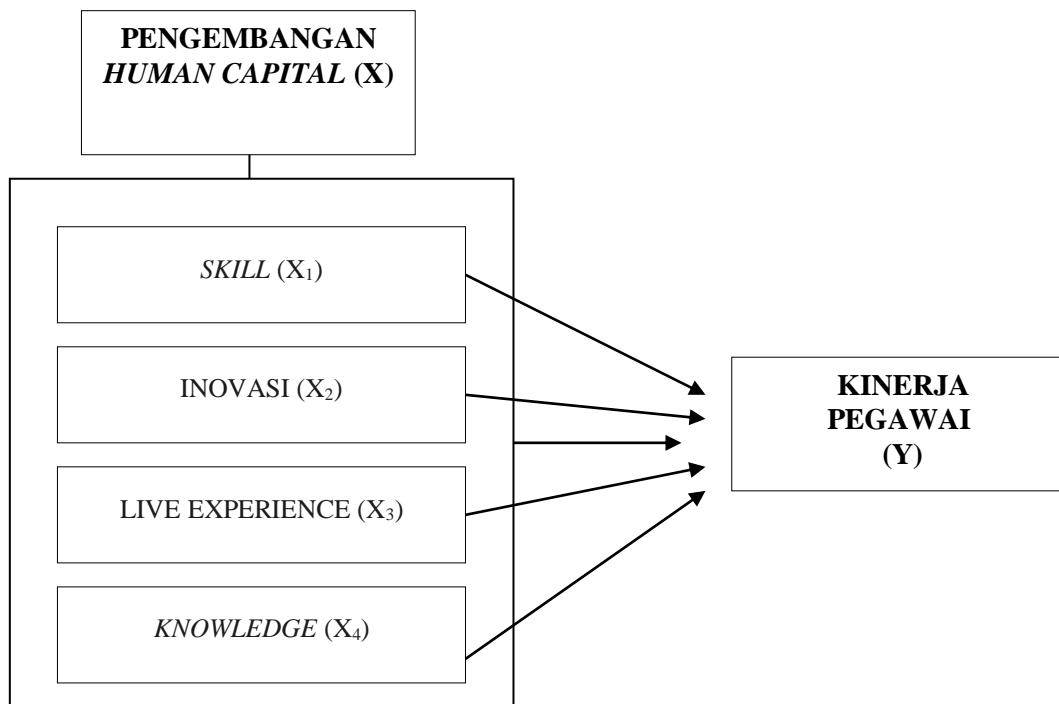
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menjelaskan bagaimana suatu teori berhubungan dengan teori yang diidentifikasi dalam penelitian (variabel). Hubungan antar teori (variabel) disebut dengan asosiatif atau kausalitas. Kerangka konseptual bertujuan untuk menjelaskan mengenai deskripsi hubungan antara variabel yang diidentifikasi tersebut. Dalam penelitian ini, variabel yang diidentifikasi dikategorikan menjadi dua bagian, yaitu variabel independent dan variabel dependen. Variabel independent merupakan variabel yang berfungsi sebagai prediktor untuk variabel dependen (terikat). Variabel dependen merupakan variabel yang diprediksi nilainya melalui masukan nilai dari variabel independent.

Identifikasi variabel independent penelitian ini terdiri dari *skill*, inovasi, *life experience*, dan *knowledge*. Sedangkan, untuk variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mencoba menjelaskan pengaruh dari variabel *skill*, inovasi, *life experience*, dan *knowledge* terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh tersebut dianalisis dari perspektif parsial (pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara sendiri-sendiri) dan pengaruhnya secara simultan (pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama). Berikut skema kerangka konseptual penelitian ini, dapat dilihat pada gambar 3.1. di bawah:



Gambar 3.1.

Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan dan kerangka konseptual dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengembangan *human capital* yang terdiri atas *skill*, inovasi, *life experience* dan *knowledge* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.
2. Pengembangan *human capital* yang terdiri atas *skill*, inovasi, *life experience* dan *knowledge* memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

3. Variabel inovasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi konsep adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel agar data yang diperlukan untuk mengolah model penelitian dapat diperoleh dengan baik dari responden, maka diperlukan kuesioner yang mencerminkan masalah dan model penelitian. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan operasionalisasi variabel-variabel penelitian yaitu: Masing-masing variabel dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai berikut :

1. *Human capital* (X)

Modal manusia (*human capital*) adalah prioritas besar dan hal tersebut telah menjadi sangat penting untuk bertahan hidup di lingkungan bisnis yang dinamis dan untuk mencapai keunggulan kompetitif. *Human capital* adalah alat organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dengan memanfaatkan secara efektif. Adapun komponen-komponen *human capital*, seperti pada uraian di bawah ini:

- a. *Skills* (X₁) adalah kemampuan untuk bekerja dengan baik dengan orang lain baik secara individu maupun dalam kelompok. Karena tenaga kerja berurusan langsung dengan orang, keterampilan ini sangat penting. Tenaga

kerja dengan keterampilan yang baik mampu mendapatkan yang terbaik dari hasil kerja mereka. Mereka tahu bagaimana berkomunikasi, memotivasi, memimpin, dan menginspirasi.

- b. Inovasi (X_2) merupakan penerapan ide baru, pemikiran kreatif, imajinasi atau gagasan baru dalam bentuk perangkat atau metode. Inovasi sering juga dipandang sebagai penerapan solusi yang lebih baik yang memenuhi persyaratan baru, kebutuhan yang tidak diartikulasikan, atau kebutuhan pasar yang ada. Inovasi tersebut terjadi melalui penyediaan produk, proses, layanan, teknologi, atau model bisnis yang lebih efektif yang tersedia untuk pasar, pemerintah dan masyarakat.
- c. *Life experience* (pengalaman hidup) (X_3) pengalaman hidup adalah efek atau pengaruh orang pertama dari suatu peristiwa atau subjek yang diperoleh melalui keterlibatan atau paparan terhadapnya. Istilah ini tidak menyiratkan bahwa pembelajaran yang bermanfaat atau jangka panjang, atau perolehan keterampilan harus terjadi sebagai konsekuensi dari pengalaman, meskipun keduanya sering dikaitkan, dan pengalaman sering digunakan sebagai proksi untuk kompetensi.
- d. *Knowledge* (pengetahuan) (X_4) pengetahuan merupakan akumulasi dari segala informasi yang diketahui tentang suatu subyek. Dalam konteks bisnis dan organisasi pengetahuan adalah campuran wawasan, persepsi, pengalaman, dan tinjauan ke masa depan. Perpaduan khusus antara kecerdasan dan intuisi yang memungkinkan seseorang untuk “tahu bagaimana” melakukan sesuatu untuk menentukan tindakan yang paling

tepat. Pengetahuan kemudian terutama pengalaman kolektif karyawan dari suatu organisasi.

2. Kinerja pegawai (Y) kinerja pegawai mengacu pada bagaimana pegawai berperilaku di tempat kerja dan seberapa baik mereka melakukan tugas pekerjaan yang diwajibkan kepada mereka. Organisasi biasanya menetapkan target kinerja untuk pegawai secara perorangan dan target organisasi secara keseluruhan. Untuk seorang individu pegawai, kinerja dapat merujuk pada efektivitas, kualitas, dan efisiensi kerja di tingkat tugas. Kinerja pegawai memengaruhi kinerja tim dan organisasi. Jika organisasi memiliki pegawai yang tidak dapat mengikuti atau melakukan pekerjaan di bawah standar, hal tersebut berdampak buruk untuk.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian yang menganalisis dan mengkaji hubungan antar variabel penelitian dengan dasar pengolahan data numerik (data berbentuk angka). Data numerik merupakan data yang dihasilkan dari tanggapan responden atas kuesioner penelitian yang dimana dalam kuesioner penelitian terdapat lima opsi jawaban. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif (kausalitas), hipotesis asosiatif adalah jenis hipotesis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian variabel-variabel yang diteliti tidak dikendalikan atau dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta yang diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah terjadi pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 2 (dua) bulan periode Oktober- November 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare, sebanyak 42 Orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang

dimiliki oleh populasi. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik sampel jenuh digunakan karena jumlah populasi penelitian relatif kecil. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 42 orang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dari dalam instansi maupun dari luar. Penulis memperoleh data yang berhubungan dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung di lapangan dan mencatat secara sistematis gejala / fenomena yang diselidiki. Melalui teknik ini, peneliti turun langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati dan mencatat tingkat kinerja pegawai, lingkungan kerja serta kepemimpinan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Kuesioner, penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama dalam penelitian yang dilakukan. Kuesioner dibuat untuk mendapatkan tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
3. Wawancara, wawancara merupakan suatu metode pengumpulan data yang berupa pertemuan dua orang atau lebih secara langsung untuk bertukar informasi dan ide dengan tanya jawab secara lisan sehingga dapat dibangun makna dalam suatu topik tertentu.

4. Teknik Dokumentasi, yaitu teknik yang digunakan untuk mendapatkan data sekunder seperti uraian tugas pokok yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen, laporan dan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

4.5. Jenis dan Sumber Data

Dalam rangka menyusun penelitian, terlebih dahulu ditetapkan teknik untuk mengumpulkan data. Teknik tersebut dapat melalui penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data-data dan keterangan yang menunjang tesis ini.

Jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara berupa gambaran umum tentang kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil kuesioner yang berkaitan dengan penelitian serta hasil analisis data.

Sumber Data penelitian ini adalah:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari data-data langsung di lapangan berdasarkan hasil observasi dan wawancara.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber studi kepustakaan berupa literatur, jurnal, makalah, artikel dll. yang sifatnya tertulis.

4.6. Instrumen Penelitian

4.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji validitas

Hair (Sugiyono, 2017) dalam penelitian kuantitatif, uji validitas mengukur kelayakan instrumen penelitian (kuesioner). Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang harus diukur atau diinginkan. Suatu instrumen dikatakan valid jika dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Uji validitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *Korelasi Product Moment Pearson* menggunakan SPSS. Uji validitas *Korelasi Product Moment Pearson* dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor angket item dengan skor total. Kuesioner item-item yang secara signifikan berkorelasi dengan skor total menunjukkan bahwa item-item yang diuji valid. Pengujian validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian berupa kuesioner yang digunakan layak dan dapat dijadikan alat pengumpul data. Jika sebaliknya, maka dinyatakan bahwa kuesioner penelitian tidak layak digunakan sebagai alat pengumpul data.

b. Uji reliabilitas

Hair (Sugiyono, 2017) uji reliabilitas bertujuan menemukan perbedaan apa yang dilaporkan dalam data penelitian dengan apa yang sebenarnya terjadi dilapangan. Uji reliabilitas dalam penelitian kuantitatif dapat diukur dengan menggunakan perbandingan antara nilai reliabilitas dengan nilai batas. Jika nilai reliabilitas yang dihasilkan lebih besar daripada nilai batas, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara data yang dilaporkan/dianalisis dengan data yang ada dilapangan. Jika sebaliknya, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat perbedaan antara data yang dilaporkan/dianalisis dengan data yang ada dilapangan dan berarti bahwa kuesioner penelitian tidak reliabel atau tidak handal sebagai alat pengumpul data.

4.6.2. Uji asumsi dasar

a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas memiliki makna yang sama dengan tipe, sifat yang sama, karakter yang sama, dan sebagainya. Dalam uji homogenitas penelitian digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya kesamaan pada suatu kelompok data. Uji homogenitas sering ditemukan dalam analisis statistik parametrik seperti uji t sampel independen dan uji ANOVA.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier atau tidak. Uji linearitas merupakan syarat dalam analisis korelasi dan regresi linier. Penelitian yang baik dalam model regresi harus

ada hubungan linier antara variabel bebas dan variabel dependen. Proses pengambilan keputusan dalam Uji Linearitas, sebagai berikut:

- 1) Jika nilainya sig. Deviasi dari Linieritas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas dan terikat linear.
- 2) Jika nilainya sig. Deviasi dari Linearitas dari Linieritas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas dan terikat tidak linear.

4.6.3. Uji asumsi klasik

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu data, dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya adalah dengan melihat grafik scatterplot pada output SPSS. Prinsip kerja uji heteroskedastisitas dengan metode ini adalah melihat grafik Scatterplot antara nilai prediktif dari variabel independen yang ZPRED dengan residu SRESID. Pengambilan Keputusan Dasar Di Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot, yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu dalam Grafik Scatterplot SPSS, seperti titik-titik yang membentuk pola biasa, dapat disimpulkan bahwa ada masalah heteroskedastisitas.

- 2) Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, dan penyebaran titik, maka indikasinya bukan masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Setelah normalitas data dalam model regresi terpenuhi, langkah selanjutnya untuk menentukan apakah ada kesamaan antara variabel independen dalam suatu model maka perlu dilakukan uji multikolinieritas. Kesamaan antara variabel independen akan menghasilkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji multikolinieritas dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas sebagai dasar nilai VIF hasil uji multikolinieritas menggunakan SPSS. Proses pembuatan dalam Uji Multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF terletak antara 1-10, maka tidak ada multikolinieritas.
- 2) Jika VIF 10, maka ada multikolinieritas.

d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

4.7. Skala pengukuran variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2014:132). Peneliti memberikan lima alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 untuk

keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternative jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Kurang Setuju (KS) skor 3, Tidak setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

4.8. Teknik Analisis Data

4.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Selain daripada analisis deskriptif, penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik analisis data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner akan dianalisis serta dikaji dengan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (ada lebih dari satu) terhadap variabel dependen. Untuk menguji regresi linier berganda terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Asumsi klasik melakukan ini karena variabel independen yang diteliti berjumlah lebih dari satu. Proses pengambilan keputusan dalam analisis regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Signifikansi $0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai Signifikansi $> 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh *skill* (X_1), *inovasi* (X_2), *life experiences* (X_3), dan *knowledge* (X_4), terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang

ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X_1 = *Skill*

X_2 = Inovasi

X_3 = *Life experiences*

X_4 = *Knowledge*

b_1, b_2, b_3, b_4 , == Koefisien pengaruh

e = Tingkat Error

4.8.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial merupakan suatu bentuk pengujian statistik yang berguna untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2), dan kompensasi (X_3), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F. Kemudian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2), dan kompensasi (X_3), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama sampai ketiga

Hipotesis parsial tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2012)

4.8.3 Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai maka digunakan uji simultan (uji F). Pengujian hipotesis simultan ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2012)

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independent dalam memengaruhi kinerja pegawai. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh dalam bentuk angka/persentase. Jika korelasi (R^2) yang dihasilkan mendekati angka 1 maka semakin besar pengaruhnya. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel-variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y), yaitu dengan cara :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

R= Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel yang diteliti

X = Variabel independen

Y = Variabel terikat

Interpretasi nilai r^2 dari Sugiyono (201), dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1. Interpretasi nilai R Square (R^2)

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,339	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

Koefisien ini disebut koefisien penentu karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare yang sebelumnya bernama Badan kepegawaian diklat Kota Parepare merupakan salah satu bagian yang ada pada sekretariat Kota Parepare yang dipimpin oleh seorang Kepala Bagian eselon IV-a setelah memasuki Era Otonomi Daerah dengan mengacu pada Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintah Daerah. Maka sebagai implementasi dari Undang-undang tersebut di adakan Restrukturisasi Organisasi Pemerintah di Daerah Kabupaten/kota dengan mengadakan peralihan beberapa instansi vertical ke dalam Instansi pemerintah daerah.

Dengan bergabungnya beberapa instansi vertical ke instansi pemerintah daerah. Maka jumlah PNS yang harus dikelola oleh bagian kepegawaian pada sekretariat daerah Kota Parepare semakin banyak sehingga dengan dasar Pertimbangan inilah yang didukung oleh Undang-undang No.43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang No 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, Keputusan Presiden RI No 159 tahun 2000 tentang pedoman pembentukan Badan Kepegawaian Daerah dan peraturan daerah Kota Parepare tahun 2000 tentang organisasi dan tata kerja badan daerah maka dibentuklah badan Kepegawaian daerah Kota Parepare bersamaan dengan pembentukan

beberapa badan.Dinas dan unit kerja yang baru dalam lingkup Kota Parepare seiring dengan di mulainya pelaksanaan otonomi daerah.

Untuk lebih memantapkan penyelenggaraan urusan-urusan pemerintahan sebagai bagian dari pelaksanaan otonomi daerah yang luas nyata dan bertanggung jawab di daerah maka perlu didukung dengan pembentukan organisasi perangkat daerah yang lebih sesuai dengan kebutuhan. Kemampuan dan karakteristik daerah penataan organisasi perangkat daerah dilakukan sesuai ketentuan peraturan Pemerintah NO.8 tahun 2003 tentang pedoman organisasi perangkat daerah tujuan untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, maka dengan undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintah daerah dan peraturan daerah Kota Parepare Nomor 14 tahun 2004 dibentuklah Badan Kepegawaian Pendidikan Latihan Daerah Kota Parepare seiring dengan berjalannya waktu, maka pada tahun 2007 disempurnakan kembali penataan organisasi pangkat daerah sesuai ketentuan peraturan pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah dengan tujuan untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Maka berdasarkan peraturan daerah Kota Parepare Nomor 9 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja lembaga teknis daerah dibentuklah badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah Kota Parepare atas nama kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare: Drs.H.GUSTAM KASIM.

Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Parepare adalah : “Terwujudnya Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Profesional, Akuntabel, dan Amanah”

Visi merupakan cara pandang jauh kedepan tentang kemana BKPSDMD Kota Parepare akan diarahkan serta apa yang akan dicapai yang secara ideal dapat diwujudkan dengan tetap berdasar pada kondisi dan karakteristik serta potensi yang dimiliki. Penetapan visi tersebut dimaksudkan untuk mengantisipasi tantangan dan peluang dimasa mendatang yang secara terus menerus mengalami perubahan dan perkembangan. Dengan persyaratan visi tersebut diharapkan dapat menjadi stimulan untuk mengembangkan peluang dan potensi dalam upaya melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

Adapun makna dari visi “Terwujudnya Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Profesional, Akuntabel, dan Amanah” adalah sebagai lembaga teknis daerah yang mewujudkan pelayanan aparatur secara profesional dan menciptakan aparatur yang professional yang mampu bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya, Akuntabel mengandung arti bertanggung jawab atas pekerjaannya serta Amanah berarti dapat dipercaya dan memegang teguh prinsip dan etika pemerintahan.

Untuk merealisasikan visi yang telah ditetapkan dalam lima tahun kedepan (2013 -2018) maka ditetapkan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebagai berikut :

1. Meningkatkan perencanaan Pegawai ASN yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pemerintah Daerah, artinya merencanakan kebutuhan ASN dengan memperhatikan aspek-aspek kelembagaan, peningkatan pelayanan dan daya dukung Pemerintah Daerah;
2. Melaksanakan pengembangan kepegawaian berdasarkan prinsip ketaatan hukum dan etika pemerintahan, artinya pengelolaan ASN dengan mengedepankan prinsip taat hukum dan etika sebagai perwujudan dari reformasi birokrasi.
3. Memantapkan pembinaan Pegawai ASN untuk mendukung penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi yang bersih dan berwibawa, artinya berupaya menciptakan pegawai ASN sebagai sosok yang menjadi penggerak utama pemerintahan dan pembangunan, panutan dan teladan bagi masyarakat;
4. Menciptakan Pegawai ASN yang berkualitas tinggi, artinya mewujudkan kemampuan kerja Pegawai ASN yang teruji dan berkompeten dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Misi merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik sesuai visi yang telah ditetapkan.

Sedangkan tujuan merupakan implementasi atau penjabaran lebih lanjut dari misi dan merupakan suatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu 1 - 5 tahun kedepan. Tujuan bersifat idealistis dan mempunyai jangkauan kedepan yang akan dicapai dalam kurung waktu kedepan.

Berdasarkan uraian di atas, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Parepare menetapkan tujuan sebagai berikut :

- a. Terwujudnya sistem perencanaan kepegawaian yang tepat;
- b. Terciptanya pelayanan administrasi kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Terlaksananya pembinaan aparatur;
- d. Terlaksananya pendidikan dan pelatihan bagi aparatur

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Parepare dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 pasal 34 A dan Keputusan Presiden (Keppres) Tahun 2000 dan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 8 Tahun 2016. Kedudukan BKPSDMD adalah unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dan bertanggung jawab kepada WaliKota Parepare melalui Sekretaris Daerah Kota.

Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare, adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kepegawaian dan diklat daerah yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare, yaitu :

1. Perumusan kebijakan teknis dalam bidang kepegawaian dan diklat daerah;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam

kepegawaian dan diklat daerah;

3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dalam bidang kepegawaian dan diklat daerah;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare yang terdiri dari Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan.

a. Kepala Badan

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Daerah mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah.

Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mempunyai fungsi :

- Penyusunan kebijakan teknis Penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- Pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjan urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;

- Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsi;

b. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris yang merupakan unsur staf yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah:

Sekretaris mempunyai tugas menyelenggarakan pelaksanaan kegiatan ketatausahaan meliputi administrasi umum, kepegawaian, surat menyurat, penyusunan program kegiatan dan pelaporan serta perencanaan dan keuangan;

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud sekretaris menyelenggarakan fungsi;

- Perumusan kebijakan teknis administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
- Pemberian dukungan atas penyelenggaraan urusan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan dan pengelolaan keuangan dan aset;
- Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;

- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi;

c. Kepala Sub Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas pokok melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian, perlengkapan serta administrasi surat menyurat dan barang inventaris kantor.

Dalam menyelenggarakan tugasnya Kepala Sub Bagian Administrasi Umum Dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan kebijakan teknis sub bagian;
- Pelaksanaan program dan kegiatan;
- Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan dalam lingkup sub bagian;
- Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan dalam lingkup sub bagian;
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsi.

d. Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan

Mempunyai tugas pokok menyusun dan membuat program kerja dan pengelolaan keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. Dalam menyelenggarakan tugasnya Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan kebijakan teknis sub bagian;
- Pelaksanaan program dan kegiatan;

- Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan dalam lingkup sub bagian;
- Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan dalam lingkup sub bagian;
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas pokok dan fungsi;

e. Kepala Bidang Pengembangan Aparatur

Mempunyai tugas pokok menghimpun, mengkoordinasikan dan merumuskan kebijakan teknis serta melaksanakan kegiatan pengembangan aparatur. Dalam menyelenggarakan tugasnya Kepala Bidang Pengembangan Aparatur mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan kebijakan teknis bidang;
- Pelaksanaan program dan kegiatan bidang
- Pelaksanaan pembinaan, mengkoordinasikan, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan dalam lingkup bidang;
- Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan kepala seksi dalam lingkup bidang.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas pokok dan fungsi;

f. Kepala Sub Bidang Mutasi dan Pengembangan Karier

Mempunyai tugas pokok menyusun, menyiapkan dan menyelenggarakan pelaksanaan pengembangan karier. Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya Kepala Sub Bidang Pengembangan karir mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan kebijakan teknis sub bidang;
- Pelaksanaan program dan kegiatan;

- Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan dalam lingkup sub. bidang;
- Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan pejabat fungsional dalam lingkup sub. bidang;
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan. Sesuai tugas dan fungsinya.

g. Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan.

Mempunyai tugas pokok menyusun, menyiapkan, merencanakan dan melaksanakan kegiatan diklat penjenjangan dan fasilitasi diklat teknis dan fungsional.

Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya Kepala Sub Bidang Pendidikan dan pelatihan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- Pelaksanaan kebijakan teknis sub bidang;
- Pelaksanaan program dan kegiatan sub bidang;
- Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan dalam lingkup sub bidang;
- Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan dalam lingkup sub bidang;
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas pokok dan fungsi.

h. Kepala Sub Bidang Kepangkatan

Mempunyai tugas menyusun, merencanakan, melaksanakan, membagi dan mengontrol kegiatan kepangkatan aparatur; Dalam menyelenggarakan tugasnya Kepala Bidang Kepangkatan mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan kebijakan teknis bidang;
- Pelaksanaan program dan kegiatan;
- Pelaksanaan pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan dalam lingkup bidang;
- Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan dalam lingkup bidang;
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan. Sesuai tugas pokok dan fungsinya;

i. Kepala Bidang Perencanaan, Pemberhentian dan Informasi Aparatur

Mempunyai tugas menyusun, mengkoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kegiatan perencanaan, pemberhentian dan informasi aparatur . Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya Kepala Bidang Perencanaan, Pemberhentian dan Informasi Aparatur mempunyai fungsi :

- Melaksanakan kebijakan teknis sub bidang;
- Melaksanakan program dan kegiatan;
- Melakukan pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan dalam lingkup sub bidang;
- Melaksanakan Evaluasi program dan kegiatan dalam lingkup sub bidang;
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas pok dan fungsi;

j. Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Pemberhentian

Mempunyai tugas pokok melaksanakan menyiapkan dan menyusun kegiatan pelaksanaan pengadaan dan pemberhentian aparatur. Dalam

menyelenggarakan tugas pokoknya Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Pemberhentian mempunyai fungsi :

- Melaksanakan kebijakan teknis sub bidang;
- Pelaksanaan program dan kegiatan;
- Melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan dalam lingkup sub bidang;
- Melaksanakan evaluasi program dan kegiatan dalam lingkup sub bidang;
- Melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan. sesuai tugas pokok dan fungsi;

k. Kepala Sub Bidang Data dan Informasi

Mempunyai tugas pokok menyusun, merencanakan dan melaksanakan kegiatan pengelolaan data dan informasi ASN. Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya Kepala Sub Bidang Data dan Informasi mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan kebijakan teknis bidang;
- Pelaksanaan program dan kegiatan;
- Melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan dalam lingkup sub bidang;
- Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan dalam lingkup sub bidang;
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas pokok dan fungsi;

l. Kelompok Jabatan Fungsional

Mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

5.1.2. Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 42 orang responden pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 42 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 24 orang atau 58,33 persen dan sisanya sebanyak 18 orang atau sekitar 41,67 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1.
Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	24	58,33
2.	Perempuan	18	41,67
	Total	42	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

Tabel 5.2.
Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	5	9.47
2.	35 – 40	7	16.84
3.	41 – 45	10	23.16
4.	46 – 50	14	36.84
5.	> 50	6	13.68
	Total	42	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 14 orang responden atau sekitar 36,84 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 30 tahun yang hanya berjumlah 5 orang atau 9,47 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 22 tahun dan umur tertua adalah 52 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.3.
Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	12	23,08
2.	10 – 15	5	9,62
3.	16 – 20	21	40,38
4.	21 – 25	14	26,92
	Total	42	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare

maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 21 orang responden atau 40,38 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 5 orang responden atau 9,62 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.2. Hasil Pengujian

5.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang harus diukur atau diinginkan. Suatu instrumen dikatakan valid jika dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Uji validitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan Korelasi Product Moment Pearson menggunakan SPSS. Uji validitas Korelasi Product Moment Pearson dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor angket item dengan skor total. Kuesioner item-item yang secara signifikan berkorelasi dengan skor total menunjukkan bahwa item-item yang diuji valid. Pengujian validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian berupa kuesioner yang digunakan layak dan dapat

dijadikan alat pengumpul data. Jika sebaliknya, maka dinyatakan bahwa kuesioner penelitian tidak layak digunakan sebagai alat pengumpul data. Adapun hasil dari pengujian validitas pada setiap item variabel dalam kuesioner penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Pearson	R tabel	P-value	Keterangan
Kinerja (Y)	1	.432	0,304	.004	Valid
	2	.452	0,304	.003	Valid
	3	.529	0,304	.000	Valid
	4	.460	0,304	.002	Valid
	5	.558	0,304	.000	Valid
Skill (X ₁)	1	.798	0,304	.000	Valid
	2	.557	0,304	.000	Valid
	3	.402	0,304	.008	Valid
	4	.557	0,304	.000	Valid
	5	.765	0,304	.000	Valid
Inovasi (X ₂)	1	.618	0,304	.000	Valid
	2	.637	0,304	.000	Valid
	3	.516	0,304	.000	Valid
	4	.356	0,304	.021	Valid
	5	.666	0,304	.000	Valid
Life experiences (X ₃)	1	.836	0,304	.000	Valid
	2	.816	0,304	.000	Valid
	3	.487	0,304	.001	Valid
	4	.487	0,304	.001	Valid
	5	.816	0,304	.000	Valid
Knowledge (X ₄)	1	.505	0,304	.001	Valid
	2	.806	0,304	.000	Valid
	3	.420	0,304	.006	Valid
	4	.311	0,304	.045	Valid
	5	.782	0,304	.000	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian kuantitatif dapat diukur dengan menggunakan perbandingan antara nilai reliabilitas dengan nilai batas. Jika nilai reliabilitas yang dihasilkan lebih besar daripada nilai batas, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara data yang dilaporkan/dianalisis dengan data yang ada dilapangan. Jika sebaliknya, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat perbedaan antara data yang dilaporkan/dianalisis dengan data yang ada dilapangan dan berarti bahwa kuesioner penelitian tidak reliabel atau tidak handal sebagai alat pengumpul data. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.5. sebagai berikut :

Tabel 5.5.

Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	.645	Reliabel
<i>Skill</i> (X ₁)	.741	Reliabel
Inovasi (X ₂)	.707	Reliabel
<i>Life experiences</i> (X ₃)	.775	Reliabel
<i>Knowledge</i> (X ₄)	.708	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach`s Alpha > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.2.2. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk menentukan apakah ada kesamaan antara variabel independen dalam suatu model maka perlu dilakukan uji multikolinieritas. Kesamaan antara variabel independen akan menghasilkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji multikolinieritas dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Uji mutikolinearitas sebagai dasar nilai VIF hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS. Proses pembuatan dalam Uji Multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF terletak antara 1-10, maka tidak ada multikolinieritas.
- 2) Jika VIF 10, maka ada multikolinieritas.

Berdasarkan Tabel 5.6. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.6.
 Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.031	.325		.097	.923		
X1	.075	.070	.086	1.077	.288	.682	1.467
X2	.524	.068	.609	7.663	.000	.693	1.444
X3	.276	.061	.388	4.553	.000	.603	1.658
X4	.114	.074	.127	1.541	.132	.639	1.566

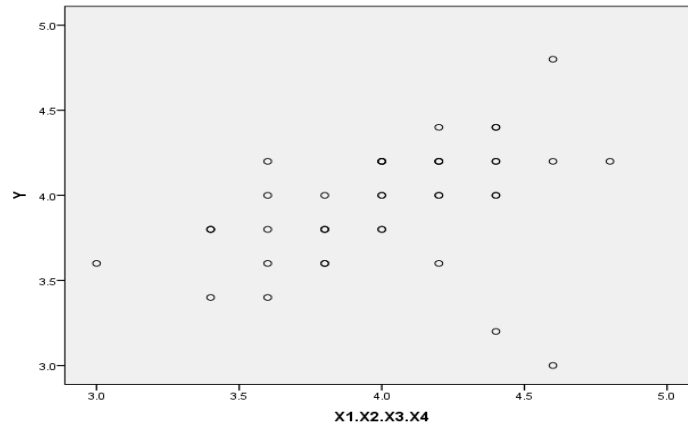
Sumber : Data Diolah, 2019

b. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu data, dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya adalah dengan melihat grafik scatterplot pada output SPSS. Prinsip kerja uji heteroskedastisitas dengan metode ini adalah melihat grafik Scatterplot antara nilai prediktif dari variabel independen yang ZPRED dengan residu SRESID. Pengambilan Keputusan Dasar Di Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot, yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu dalam Grafik Scatterplot SPSS, seperti titik-titik yang membentuk pola biasa, dapat disimpulkan bahwa ada masalah heteroskedastisitas.
- 2) Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, dan penyebaran titik, maka indikasinya bukan masalah heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 5.2.



Gambar 5.2.

Grafik Scatter Plot

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

c. Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS Ver. 22 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1.751 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.7
Hasil Uji Autokorelasi

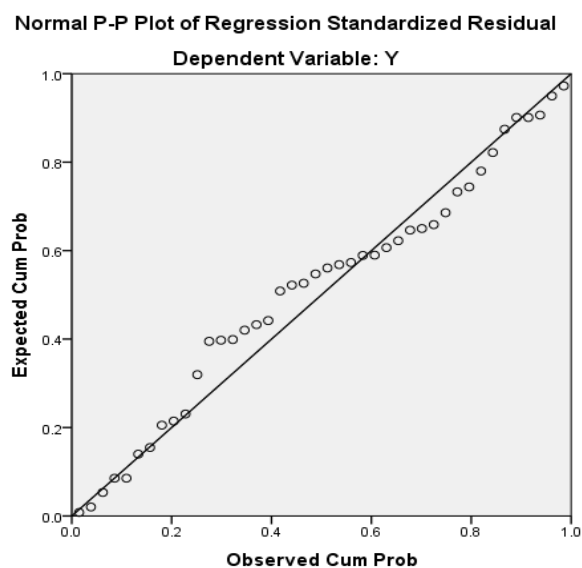
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ^a	.838	.821	.1476	1.751

Sumber : Data Diolah, 2019

d. Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.3 berikut ini :



Gambar 5.3.
Uji Normalitas

5.2.3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = *Skill*

X₂ = Inovasi

X₃ = *Life experiences*

X₄ = *Knowledge*

b₀ = Konstanta

b₁₋₄ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 22 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi *skill*, *inovasi*, *life experiences* dan *knowledge*, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.8
Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.031	.325		.097	.923		
X1	.075	.070	.086	1.077	.288	.682	1.467
X2	.524	.068	.609	7.663	.000	.693	1.444
X3	.276	.061	.388	4.553	.000	.603	1.658
X4	.114	.074	.127	1.541	.132	.639	1.566

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = .031 + .075X_1 + .524X_2 + .276X_3 + .114X_4$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar .031 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi *skill*, inovasi, *life experiences* dan *knowledge* nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar .031
2. Nilai koefisien regresi *skill* (X_1) sebesar .075 berarti ada pengaruh positif *skill* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar .075 sehingga apabila skor *skill* naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai

pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar .075 poin

3. Nilai koefisien regresi inovasi (X_2) sebesar .524 berarti ada pengaruh positif inovasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar .524 sehingga apabila skor inovasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar .524 poin.
4. Nilai koefisien regresi *life experiences* (X_3) sebesar .276 berarti ada pengaruh positif *life experiences* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar .276 sehingga apabila skor *life experiences* naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar .276 poin.
5. Nilai koefisien regresi *knowledge* (X_4) sebesar .114 berarti ada pengaruh positif *knowledge* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar .114 sehingga apabila skor *knowledge* naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar .114 poin.

5.2.4. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 22 yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri (hipotesis 1,2,3 dan 4) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji yang tertuang dalam Tabel 5.9 berikut :

Tabel 5.9
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.031	.325		.097	.923		
X1	.075	.070	.086	1.077	.288	.682	1.467
X2	.524	.068	.609	7.663	.000	.693	1.444
X3	.276	.061	.388	4.553	.000	.603	1.658
X4	.114	.074	.127	1.541	.132	.639	1.566

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh *skill* (X_1) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare (Y)
 - a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel *skill* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.
- $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel *skill* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

b) Menghitung nilai t hitung

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 22 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel *skill* sebesar 1.077 dengan tingkat signifikan sebesar .288

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 37$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,030

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 1.077 lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,030 yang berarti variabel *skill* tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

2. Pengaruh inovasi (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel inovasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.
- $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel inovasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

b) Menghitung nilai t hitung

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 22 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel inovasi sebesar 7.663 dengan tingkat signifikan sebesar .000

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 37$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,030.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 7.663 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,030 yang berarti variabel inovasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

3. Pengaruh *life experiences* (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel *life experiences* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.
- $H_1 : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel *life experiences* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

b) Menghitung nilai t hitung

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 22 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel *life experiences* sebesar 4.553 dengan tingkat signifikan sebesar .000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 37$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,030.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 4.553 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2.030 yang berarti variabel *life experiences* signifikan mempunyai

pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

4. Pengaruh *knowledge* (X_4) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_4 = 0$, artinya X_4 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel *knowledge* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.
- $H_1 : b_4 \neq 0$, artinya X_4 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel *knowledge* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare

b) Menghitung nilai t hitung

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 22 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel *knowledge* sebesar 1.541. dengan tingkat signifikan sebesar .132

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 37$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2.030

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 1.541 lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,030 yang berarti variabel *knowledge* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 22 maka diketahui bahwa :

- 1) Variabel *skill* (X_1) dengan nilai t_{hitung} 1.077 < t_{tabel} 2.030
- 2) Variabel inovasi (X_2) dengan nilai t_{hitung} 7.663 > t_{tabel} 2.030
- 3) Variabel *life experiences* (X_3) dengan nilai t_{hitung} 4.553 > t_{tabel} 2.030
- 4) Variabel *knowledge* (X_4) dengan nilai t_{hitung} 1.541 < t_{tabel} 2.030

b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel *skill*, inovasi, *life experiences* dan *knowledge* (hipotesis 5), apakah dari keempat variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS Ver. 22 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.10. berikut:

Tabel 5.10

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.177	4	1.044	47.916	.000 ^b
	Residual	.806	37	.022		
	Total	4.983	41			

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Ver. 22 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 47.916 dengan signifikan .000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 37$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,64$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 47.916, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi *skill*, inovasi, *life experiences* dan *knowledge* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 47.916$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,64$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.11.
Hasil Uji Beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.031	.325		.097	.923		
X1	.075	.070	.086	1.077	.288	.682	1.467
X2	.524	.068	.609	7.663	.000	.693	1.444
X3	.276	.061	.388	4.553	.000	.603	1.658
X4	.114	.074	.127	1.541	.132	.639	1.566

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi *skill*, inovasi, *life experiences* dan *knowledge* maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare adalah variabel inovasi (X_3).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.12
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ^a	.838	.821	.1476	1.751

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar .838 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) pengembangan *human capital* yang meliputi *skill*, *inovasi*, *life experiences* dan *knowledge*. mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar 83.8%, sedangkan sisanya sebesar 16.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 22 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) berpengaruh positif meskipun tidak secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare dimana variabel *skill* (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 1.077 < t_{tabel} 2,030$.

Nilai koefisien regresi *skill* (X_1) sebesar .075 berarti ada pengaruh positif *skill* terhadap kinerja pegawai meskipun tidak secara signifikan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar .075 sehingga apabila skor *skill* naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar .075 poin.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 22 maka diketahui bahwa variabel inovasi (X_2) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare dengan dengan nilai $t_{hitung} 7.663 > t_{tabel} 2.030$

Nilai koefisien regresi inovasi (X_2) sebesar .524 berarti ada pengaruh positif inovasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar .524 sehingga apabila skor inovasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar .524 poin.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 22 maka diketahui bahwa variabel *life experiences* (X_3) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare dengan dengan nilai $t_{hitung} 4,553 > t_{tabel} 2,030$

Nilai koefisien regresi *life experiences* (X_3) sebesar .276 berarti ada pengaruh positif *life experiences* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar .276 sehingga apabila skor *life experiences* naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar .276 poin.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 22 maka diketahui bahwa variabel *knowledge* (X_4) tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare dimana dengan nilai $t_{hitung} 1.541 < t_{tabel} 2.030$

Nilai koefisien regresi *knowledge* (X_4) sebesar .114 berarti ada pengaruh positif *knowledge* meskipun tidak secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar .114 sehingga apabila skor *knowledge* naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar .114 poin.

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 47.916, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi *skill*, inovasi, *life experiences* dan *knowledge* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare bisa dikatakan

signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 47.916$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,64$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan *human capital* pada Uji t berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare.

Namun, pada hasil penelitian ini dimana 2 aspek dari *human capital* yaitu *Skill* dan *Knowledge* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana variabel *skill* dengan nilai sebesar $.263 > 0.05$ dan variabel *knowledge* dengan nilai sebesar $.132 > 0.05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Dicky Aditya (2019) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh *knowledge* secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Penelitian dari Asep Sofyan (2016) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan *Skill* terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu lain yang mengkaji dan menganalisis pengaruh *human capital* terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Clifford, N, B. dan Obaro, R, C. (2017) yang berjudul *Human capital Development on Employee Performance (A Case Study of Ignatius Ajuru University of Education and University of Port-Harcourt Choba, River State)*. Studi ini mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara efektif pelatihan dan peningkatan produktivitas karyawan. Di antara yang signifikan adalah staf di Universitas umumnya menerima saran

tentang pekerjaan yang ditugaskan ketika datang sebagai bagian dari proses pendampingan.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan hasil temuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Zeb, Abdullah, Javaid, dan Khan (2017) yang berjudul *Impact of Human capital Management Practices on Employess' Job Performance*. Hasil keseluruhan penelitian mendukung bahwa praktik HCM memiliki peran penting dan sangat diperlukan dalam tingkat kinerja karyawan; pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan, kompatibilitas & kompetensi melalui rekrutmen dan seleksi, kepercayaan diri dan moral melalui penilaian kinerja. Praktik HCM sangat berkorelasi satu sama lain dan juga berkorelasi dengan kinerja pekerjaan karyawan.

Selanjutnya penelitian yang mendukung hasil temuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sari, P, A. (2015) yang berjudul *Effect of Human capital on Employee Performance in Sharia Rural Bank HIK Parahyangan*. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa pendidikan bukan pengaruh positif pada modal manusia dengan koefisien jalur -0,033, pelatihan dampak positif pada modal manusia dengan koefisien jalur 0,136, pengaruh positif pada pengetahuan modal manusia dengan koefisien jalur 0,605 dan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,440. Secara bersamaan, pendidikan, pelatihan dan pengetahuan berkontribusi dalam membentuk modal manusia sebesar 46,69%, sedangkan sisanya 53,31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total

kontribusi sebesar 19,32%, sedangkan sisanya 80,68% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Penelitian lain yang juga memiliki implikasi yang sama dengan hasil temuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Kareem, M, A., dan Hussein, I, J. (2019) yang berjudul *The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRD praktik yang signifikan terkait dengan kinerja karyawan dalam peningkatan organisasi efektivitas. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik Antara kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Selain itu, penelitian ini merekomendasikan bahwa para pengambil keputusan dari perguruan tinggi harus berusaha untuk mengembangkan HRD strategi yang akan memungkinkan mereka untuk meningkatkan karyawan kompetensi dan meningkatkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan dari organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi untuk pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan dan organisasi efektivitas literatur. Juga, penelitian ini memberikan implikasi teoritis dan praktis utama yang dibahas secara rinci.

Selain dari dukungan berbagai penelitian terdahulu, penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017), adanya program pengembangan *human capital* membuat para pegawai lebih mudah melaksanakan tugasnya sehingga akan lebih positif dalam menyumbangkan tenaga dan pikiran bagi organisasi. Pegawai yang mempunyai potensi dan kemauan besar, penugasan akan diterima dengan antusias, penuh dedikasi sebagai

tantangan sekaligus sebagai peluang terutama peluang pengembangan karir. Pengembangan pegawai (*human capital*) menitikberatkan pada pengembangan modal intelektual serta mempromosikan pembelajaran organisasi, tim serta individu. Pembelajaran organisasi, team learning, serta individual learning. Prinsipnya menekankan organisasi, tim, dan individu untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian/kemampuan, serta keterampilannya dalam memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi beserta seluruh anggotanya mampu bersang dan unggul kinerjanya.

Selanjutnya, untuk tujuan pengembangan *human capital* menurut Sedarmayanti (2017) adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai terhadap tugasnya. Pengetahuan pegawai dalam pelaksanaan tugas pengetahuan umum yang memengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Pegawai yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan bekerja tidak lancer. Pemborosan bahan, waktu, dan faktor lain akan diperbuat pegawai yang belum memiliki pengetahuan cukup terhadap bidang kerjanya. Pemborosan akan mempertinggi biaya pencapaian tujuan organisasi. Pengetahuan pegawai harus diperbaiki dan dikembangkan agar tidak berbuat yang merugikan usaha pencapaian tujuan. Pengetahuan dan keterampilan saja belum cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan. Sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menghasilkan generalisasi dengan berupaya menekan sekecil mungkin berbagai faktor yang dapat mengurangi makna dari temuan hasil penelitian yang telah dicapai. Bagaimanapun tingginya tingkat ketelitian suatu alat ukur/instrumen yang digunakan dalam mengukur fenomena, serta bagaimanapun cermatnya pengukuran dilakukan oleh peneliti, tidak akan luput dari kesalahan-kesalahan sekecil apapun kesalahan tersebut. Hal yang sama juga berlaku bagi penelitian ini.

Oleh karena itu dengan segala kebesaran hati penulis mengemukakan bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan. Salah satu yang paling mungkin adalah proses pengumpulan data, dimana para responden dalam memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan melalui alat ukur skala Likert, dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektivitas.

Sehubungan dengan metode yang digunakan adalah metode survei yang tidak memerlukan pengontrolan variabel penelitian, maka kebenaran pengaruh yang dihipotesiskan hanya didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Setelah dikemukakan hasil penelitian pada bab sebelumnya, ditemukan beberapa simpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. *Human capital* meliputi *skill*, inovasi, *life experiences*, dan *knowledge* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.
2. *Human capital* meliputi *skill*, inovasi, *life experiences*, dan *knowledge* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.
3. Variabel inovasi merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare, berdasarkan hasil nilai beta standardized yang paling besar.

6.2. Saran-saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, maka saran penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel independen (X) yang meliputi *skill* (X_1), inovasi (X_2), *life experiences* (X_3) dan *knowledge*. (X_4)

dapat digunakan dalam kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sehingga pihak Dinas dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare

2. Variabel inovasi (X2) yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sehingga variabel yang cukup signifikan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare, sehingga pihak pimpinan lebih meningkatkan pelayanan yang inovatif agar dapat meningkatkan kinerja untuk masa yang akan datang.

6.3. Implikasi Hasil Penelitian

Dari kesimpulan dan saran yang dikemukakan, maka dapat implikasi hasil penelitian sebagai berikut :

1. Hendaknya pihak pimpinan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare memperhatikan masalah-masalah pengembangan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat terutama dalam upaya peningkatan kinerja.
2. Hendaknya pihak pimpinan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, karena faktor-faktor tersebut akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

3. Kajian mengenai kinerja adalah merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman mengenai pengertian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Clifford, N, B. dan Obaro, R, C.2017. *Human capital Development on Employee Performance (A Case Study of Ignatius Ajuru University of Education and University of Port-Harcourt Choba, River State)*. Management Journal. Volume 12, No 4. <https://globalbizresearch.org>. [Diakses 8 Maret 2020].
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kedua. Bandung. Alfabeta.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Ghozali, I. 2012. *Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang. Fatwa Pubishing. Edisi Ke-3.
- Goldin, N. 2014. *Human Capital Management: Theory and Appllication*. Singapore. Mc Graw-Hill.
- Kareem, M, A., dan Hussein, I, J. 2019. *The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness*. Management Journal. Volume 7, No 3. <https://managementdynamics>. [Diakses 8 Maret 2020].
- Longley, P. 2019. *Handbook of Human Resource Management: Buku Pegangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A, P. 2014. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Pettinger. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta: Kencana.
- Rivai, V, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sari, P, A. 2015. *Effect of Human capital on Employee Performance in Sharia Rural Bank HIK Parahyangan*. <https://doi.org/10/2991/iceb-15.2015.42>. [Diakses 8 Maret 2020].
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siddiqui. 2012. *Handbook of Human Capital Management*. Singapore. Mc Graw-Hill.
- Sinambela, L, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Sudiro, A. 2015. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- _____. 2017. *Statistika Dalam Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Suprijono, A. (2015). *Cooperative Learning*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Zeb, Abdullah, Javaid, dan Khan. 2017. *Impact of Human capital Management Practices on Employess' Job Performance*. Jounal of Physics: Conference Series. <https://www/iopscience.iop.org>. [Diakses 8 Maret 2020].

**L
A
M
P
I
R
A
N**

LAMPIRAN 1. SURAT PENELITIAN



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jalan Veteran Nomor 28, Parepare Telp. (0421) 23594, Fax (0421) 27719, Kode Pos 91111
Email : dpmtsp@pareparekota.go.id; Website : www.dpmtsp.pareparekota.go.id
PAREPARE

Parepare, 4 Oktober 2019

Nomor : 799 /IPM/ DPM-PTSP/10/2019
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Yth. Kepala BKPSDMD Kota Parepare

Di -
Parepare

DASAR :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Daerah Kota Parepare No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
5. Peraturan Walikota Parepare No.39 Tahun 2017 tentang Pelimpahan Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare
6. Surat Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar, Nomor : 695/PPS/STIE-NII/X/2019 tanggal 4 Oktober 2019 Perihal Izin Penelitian Tesis.

Setelah memperhatikan hal tersebut, Pemerintah Kota Parepare (Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare) dapat memberikan Izin Penelitian kepada :

N a m a : Ulfiani Paharuddin
Tempat/Tgl. Lahir : Pinrang, 01-07-1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan / Pendidikan : PNS
Program Studi : Magister Manajemen
A l a m a t : Dusun Girmulya Bunde Sampaga

Bermaksud untuk melakukan **Penelitian/Wawancara** di Kota Parepare dengan judul :

**ANALISIS PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAERAH KOTA PAREPARE**

Selama : TMT 4/10/2019 - S/D 4/11/2019
Pengikut/Peserta : Tidak Ada

Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera dibelakang Surat Izin Penelitian ini.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dilaksanakan sesuai ketentuan berlaku.



Kepala Dinas Penanaman Modal Dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota
Parepare

Hi. ANDIRUSIA. SH. MH
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 19620915 198101 2 001

TEMBUSAN : Kepada Yth.

- 1 Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Cq. Kepala BKB Sulsel di Makassar
- 2 Walikota Parepare di Parepare
- 3 Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar di Makassar
- 4 Saudara(i) : Ulfiani Paharuddin
- 5 Arsip.

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:
Yth, Bapak/Ibu Pegawai
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah
Kota Parepare
di
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “ANALISIS PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA PAREPARE”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

ULFIANI PAHARUDDIN
2017.MM.2.1078

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
 2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
 3. Pendidikan Terakhir : SD / SLTP / SLTA / D3 / S1 / S2
 4. Usia :
 5. Lama Bekerja :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Pengembangan <i>Human Capital</i> (X)						
Skill (X₁)						
1	Organisasi/institusi mewadahi pegawai bekerja dengan keterampilan yang baik.					
2	Program organisasi meningkatkan keterampilan pegawai.					
3	Pegawai adalah yang terbaik dalam organisasi/institusi					
4	Pegawai memikirkan tindakannya.					
5	Perencana menjalankan rencananya sesuai jadwal.					
Inovasi (X₂)						
1	Organisasi menerima hal-hal baru dari					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
	pegawai yang lebih ekspresif.					
2	Program organisasi membuat pegawai bertindak cepat, efektif dan inovatif.					
3	Para pegawai bersedia untuk menerima, mengadaptasi ide-ide.					
4	Pegawai mampu menggunakan teknologi terbaru yang mempermudah pekerjaan.					
5	Pegawai mampu menerapkan solusi kreatif untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.					
Life experience (X₃)						
1	Program rekrutmen mempertimbangkan pengalaman kerja calon pegawai.					
2	Pegawai merasa puas dalam bekerja.					
3	Pegawai merasakan mudah.					
4	Lama waktu bekerja sangat memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
5	Pegawai menggunakan pengalamannya untuk memecahkan permasalahan dalam pekerjaan.					
Knowledge (X₄)						
1	Program organisasi meningkatkan pengetahuan pegawai.					
2	Program menciptakan kompetensi ideal pegawai.					
3	Pengetahuan yang saya miliki diatas rata-rata.					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
4	Keahlian dalam menjalankan peralatan kantor sangat membantu di dalam penyelesaian pekerjaan.					
5	Saya memiliki pengetahuan dan keahlian tentang pekerjaan yang di berikan.					
Kinerja Pegawai (Y)						
1	Tingkat akurasi (ketepatan) keluaran (jasa) yang pegawai hasilkan jika dikaitkan dengan rencana kerja sudah optimal.					
2	Hasil kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.					
3	Pegawai mampu mencapai target dari yang telah ditetapkan organisasi dalam bekerja.					
4	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan informasi yang diberikan oleh organisasi.					
5	Didalam bekerja anda akurat dan jarang melakukan kesalahan.					

“ TERIMA KASIH ”

LAMPIRAN 3. DATA RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	24	58,33
2.	Perempuan	18	41,67
	Total	42	100,00

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	5	9.47
2.	35 – 40	7	16.84
3.	41 – 45	10	23.16
4.	46 – 50	14	36.84
5.	> 50	6	13.68
	Total	42	100,00

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	12	23,08
2.	10 – 15	5	9,62
3.	16 – 20	21	40,38
4.	21 – 25	14	26,92
	Total	42	100,00

LAMPIRAN 4. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

a. Tabulasi Data Penelitian

1. VARIABEL SKILL (X₁)

NO. ITEM RESENDEN	SKILL (X ₁)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
1	5	5	4	5	4	23
2	4	5	4	5	4	22
3	4	4	3	4	4	19
4	4	5	3	5	4	21
5	5	4	5	4	5	23
6	5	5	4	5	5	24
7	3	5	3	5	3	19
8	3	4	4	4	3	18
9	4	5	4	5	4	22
10	4	5	2	5	4	20
11	5	4	4	4	5	22
12	4	4	3	4	4	19
13	5	4	4	4	5	22
14	4	4	4	4	4	20
15	3	4	3	4	3	17
16	4	4	2	4	4	18
17	5	4	3	4	5	21
18	3	4	4	4	3	18
19	4	4	2	4	4	18
20	3	5	3	5	3	19
21	5	4	4	4	5	22
22	5	4	3	4	5	21
23	5	4	4	4	5	22
24	4	4	4	4	4	20
25	4	5	4	5	4	22
26	3	4	3	4	3	17
27	4	4	3	4	4	19
28	3	4	4	4	3	18
29	4	3	3	3	4	17
30	5	5	3	5	5	23
31	4	4	4	4	4	20
32	5	4	3	4	5	21
33	4	4	4	4	4	20
34	5	4	3	4	5	21
35	4	4	4	4	4	20
36	4	5	3	5	4	21
37	3	4	3	4	3	17
38	3	4	5	4	3	19
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	5	4	4	21
41	4	4	4	4	4	20
42	3	3	3	3	3	15

2. VARIABEL INOVASI (X₂)

NO. ITEM REPODEN	INOVASI (X ₂)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	4	5	5	4	5	23
2	5	5	4	4	5	23
3	4	4	4	3	4	19
4	5	4	4	3	5	21
5	2	3	2	5	2	14
6	4	4	4	4	4	20
7	4	3	4	3	4	18
8	4	4	4	4	4	20
9	5	4	3	4	5	21
10	5	2	4	2	5	18
11	4	4	4	4	4	20
12	4	3	4	3	4	18
13	4	4	4	4	4	20
14	3	4	5	4	3	19
15	5	3	4	3	5	20
16	5	2	5	2	5	19
17	5	3	4	3	5	20
18	5	4	4	4	5	22
19	4	2	4	2	4	16
20	4	3	5	3	4	19
21	5	4	4	4	5	22
22	4	3	5	3	4	19
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	5	4	4	21
25	2	4	2	4	2	14
26	5	3	4	3	5	20
27	4	3	4	3	4	18
28	4	4	5	4	4	21
29	4	3	4	3	4	18
30	5	3	4	3	5	20
31	5	4	4	4	5	22
32	4	3	5	3	4	19
33	4	4	5	4	4	21
34	5	3	4	3	5	20
35	4	4	5	4	4	21
36	4	3	3	3	4	17
37	4	3	4	3	4	18
38	4	5	4	5	4	22
39	4	4	4	4	4	20
40	4	5	4	5	4	22
41	4	4	4	4	4	20
42	4	3	4	3	4	18

3. VARIABEL LIFE EXPERIENCE (X₃)

NO. ITEM REPODEN	LIFE EXPERIENCE (X ₃)					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
1	5	4	5	5	4	23
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	2	2	5	19
6	5	5	4	4	5	23
7	3	3	4	4	3	17
8	3	3	4	4	3	17
9	4	4	3	3	4	18
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	4	4	5	23
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	4	4	5	23
14	4	4	5	5	4	22
15	3	3	4	4	3	17
16	4	4	5	5	4	22
17	5	5	4	4	5	23
18	3	3	4	4	3	17
19	4	4	4	4	4	20
20	3	3	5	5	3	19
21	5	5	4	4	5	23
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	4	4	5	23
24	4	4	5	5	4	22
25	4	4	2	2	4	16
26	3	3	4	4	3	17
27	4	4	4	4	4	20
28	3	3	5	5	3	19
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	4	4	5	23
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	5	5	25
33	4	4	5	5	4	22
34	5	5	4	4	5	23
35	4	4	5	5	4	22
36	4	4	3	3	4	18
37	3	3	4	4	3	17
38	3	3	4	4	3	17
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	3	3	4	4	3	17

4. VARIABEL KNOWLEDGE (X₄)

NO. ITEM REPODEN	LIFE EXPERIENCE (X ₃)					X ₃
	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X _{3.4}	X _{3.5}	
1	5	4	5	5	4	23
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	2	2	5	19
6	5	5	4	4	5	23
7	3	3	4	4	3	17
8	3	3	4	4	3	17
9	4	4	3	3	4	18
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	4	4	5	23
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	4	4	5	23
14	4	4	5	5	4	22
15	3	3	4	4	3	17
16	4	4	5	5	4	22
17	5	5	4	4	5	23
18	3	3	4	4	3	17
19	4	4	4	4	4	20
20	3	3	5	5	3	19
21	5	5	4	4	5	23
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	4	4	5	23
24	4	4	5	5	4	22
25	4	4	2	2	4	16
26	3	3	4	4	3	17
27	4	4	4	4	4	20
28	3	3	5	5	3	19
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	4	4	5	23
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	5	5	25
33	4	4	5	5	4	22
34	5	5	4	4	5	23
35	4	4	5	5	4	22
36	4	4	3	3	4	18
37	3	3	4	4	3	17
38	3	3	4	4	3	17
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	3	3	4	4	3	17

5. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

NO. ITEM RESENDEN	KINERJA PEGAWAI (Y)					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	5	5	5	4	5	24
2	4	5	4	3	5	21
3	4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	3	5	20
5	5	3	2	3	2	15
6	5	4	4	4	4	21
7	3	3	4	4	4	18
8	3	4	4	4	4	19
9	4	4	3	4	5	20
10	4	2	4	4	5	19
11	5	4	4	5	4	22
12	4	3	4	3	4	18
13	5	4	4	4	4	21
14	4	4	5	3	3	19
15	3	3	4	4	5	19
16	4	2	5	5	5	21
17	5	3	4	4	5	21
18	3	4	4	2	5	18
19	4	2	4	3	4	17
20	3	3	5	4	4	19
21	5	4	4	4	5	22
22	5	3	5	3	4	20
23	5	4	4	3	4	20
24	4	4	5	3	4	20
25	4	4	2	4	2	16
26	3	3	4	4	5	19
27	4	3	4	4	4	19
28	3	4	5	4	4	20
29	4	3	4	4	4	19
30	5	3	4	4	5	21
31	4	4	4	4	5	21
32	5	3	5	4	4	21
33	4	4	5	4	4	21
34	5	3	4	4	5	21
35	4	4	5	3	4	20
36	4	3	3	4	4	18
37	3	3	4	3	4	17
38	3	5	4	4	4	20
39	4	4	4	5	4	21
40	4	5	4	5	4	22
41	4	4	4	5	4	21
42	3	3	4	4	4	18

b. Hasil Tanggapan Responden

1. VARIABEL SKILL (X₁)

		Statistics				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		04.05	04.21	03.52	04.21	04.02
Std. Error of Mean		.113	.080	.114	.080	.110
Median		04.00	04.00	04.00	04.00	04.00
Std. Deviation		.731	.520	.740	.520	.715
Variance		.534	.270	.548	.270	.512
Minimum		3	3	2	3	3
Maximum		5	5	5	5	5

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	23.8	23.8	23.8
	4	20	47.6	47.6	71.4
	5	12	28.6	28.6	100.0
Total		42	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.8	4.8	4.8
	4	29	69.0	69.0	73.8
	5	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.1	7.1	7.1
	3	17	40.5	40.5	47.6
	4	19	45.2	45.2	92.9
	5	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

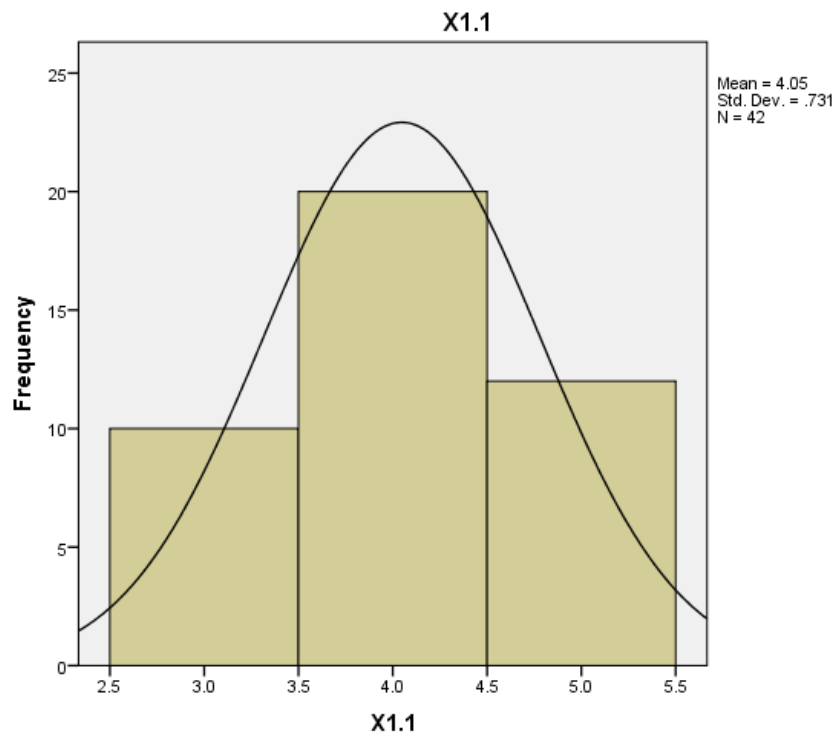
X1.4

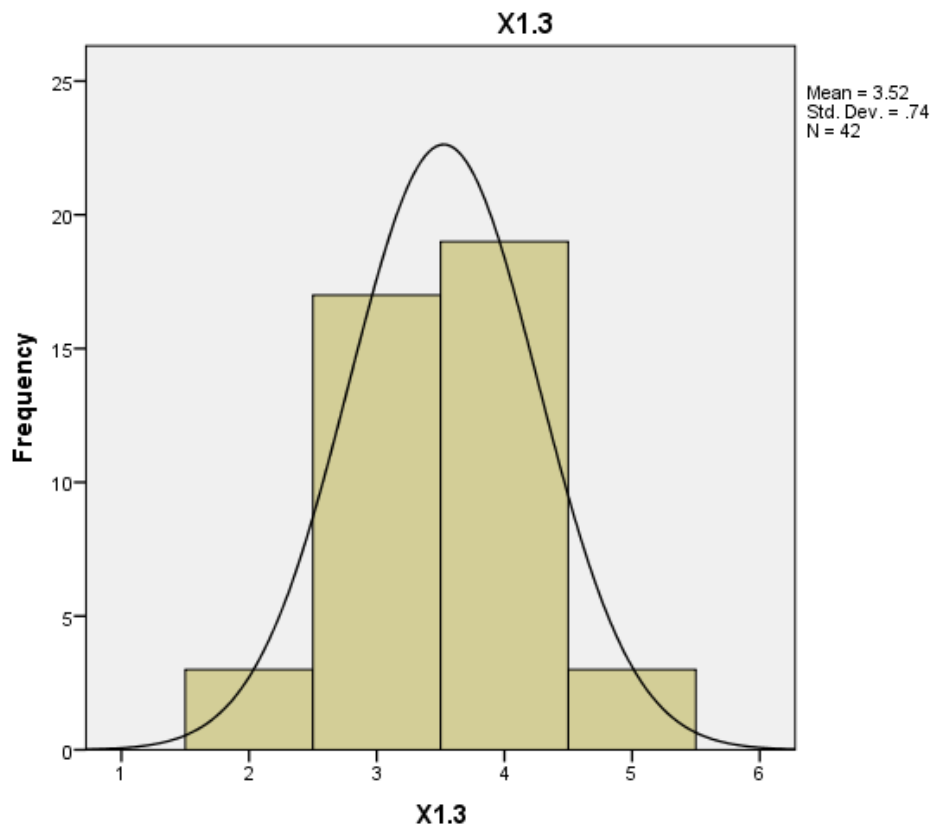
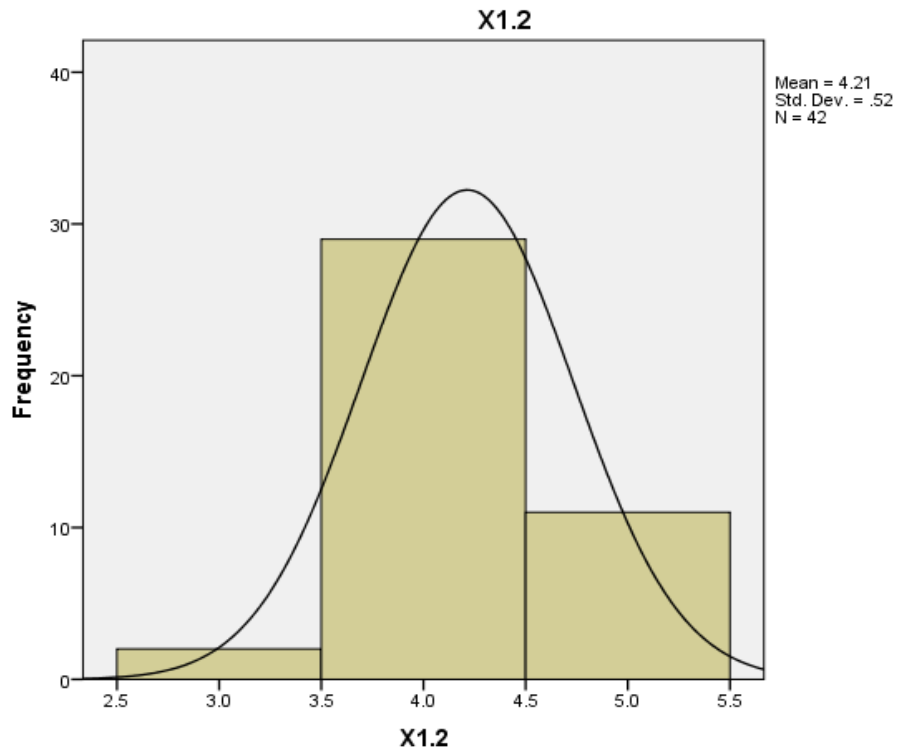
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.8	4.8	4.8
	4	29	69.0	69.0	73.8
	5	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

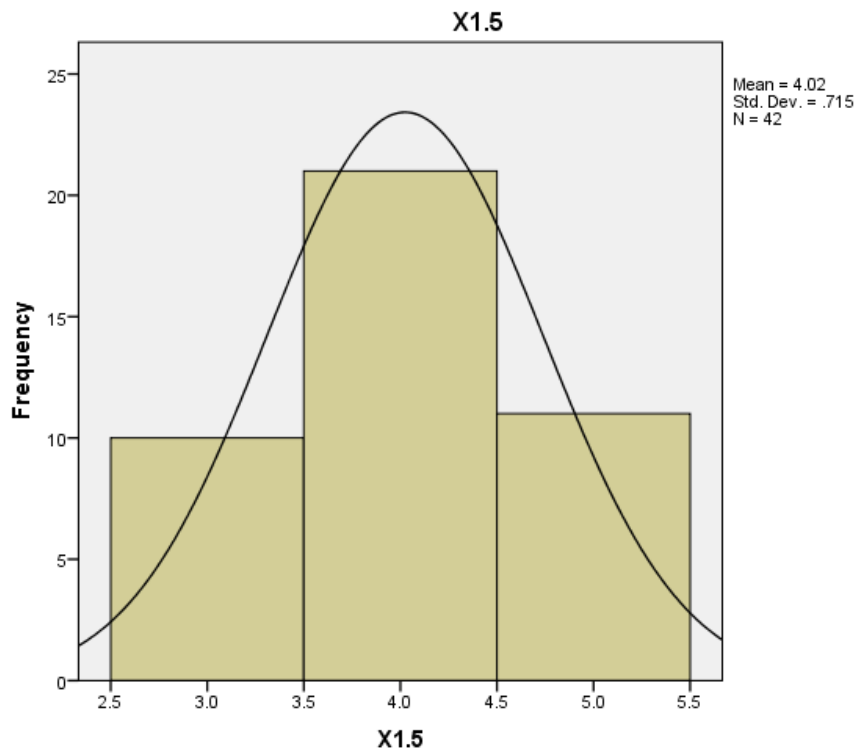
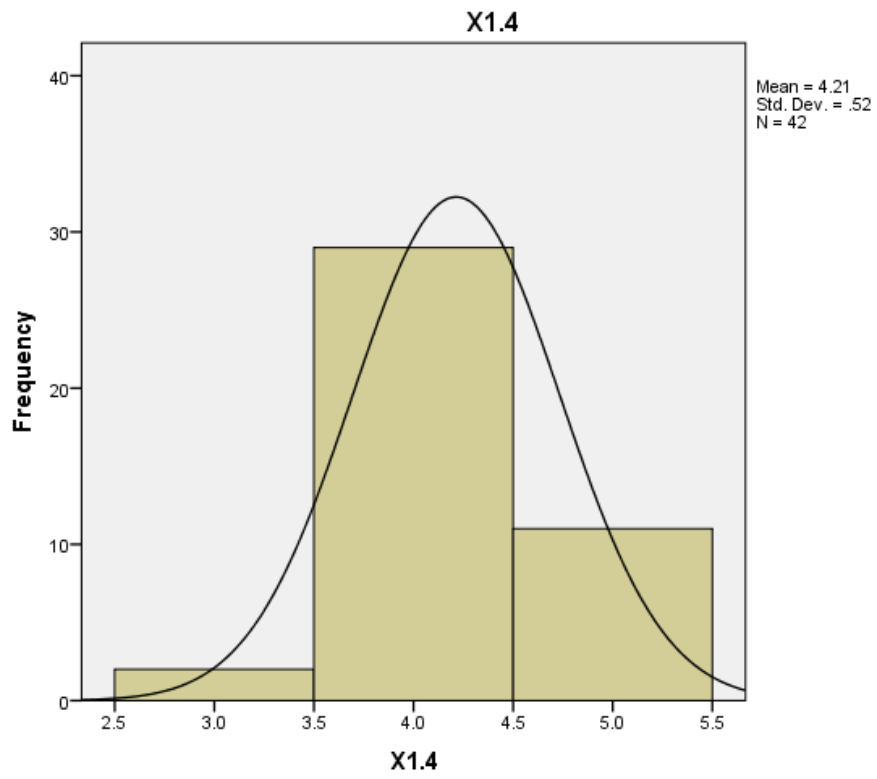
X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	23.8	23.8	23.8
	4	21	50.0	50.0	73.8
	5	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Histogram







2. VARIABEL INOVASI (X₂)

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.19	3.57	4.10	3.52	4.21
Std. Error of Mean		.109	.119	.107	.114	.111
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.707	.770	.692	.740	.717
Variance		.499	.592	.479	.548	.514
Minimum		2	2	2	2	2
Maximum		5	5	5	5	5

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	1	2.4	2.4	7.1
	4	26	61.9	61.9	69.0
	5	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.1	7.1	7.1
	3	16	38.1	38.1	45.2
	4	19	45.2	45.2	90.5
	5	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	2	4.8	4.8	9.5
	4	28	66.7	66.7	76.2
	5	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

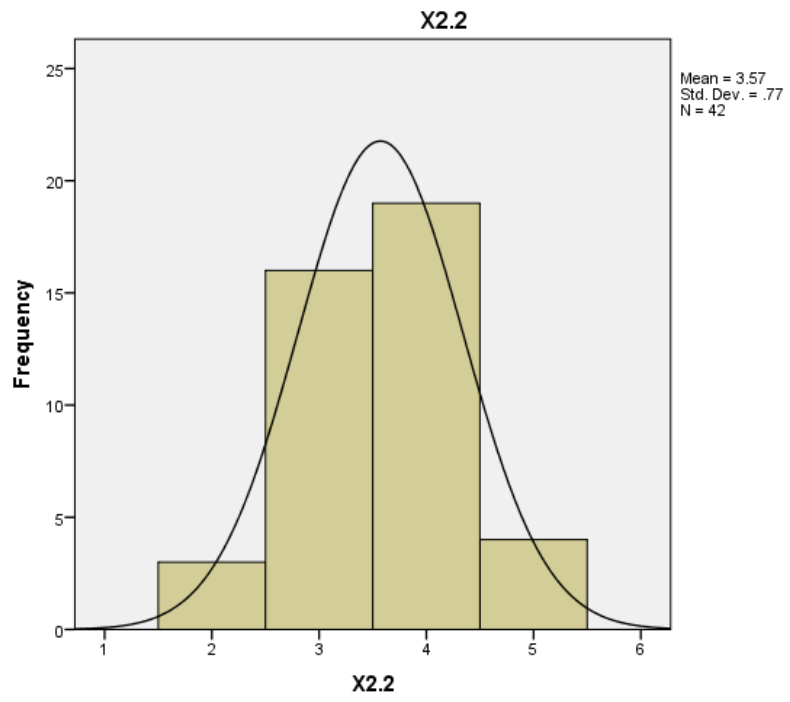
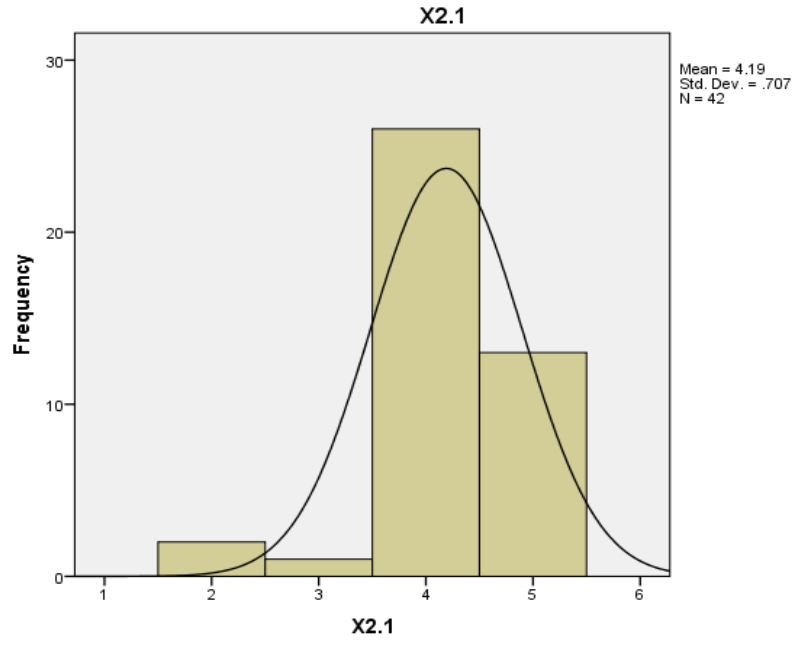
X2.4

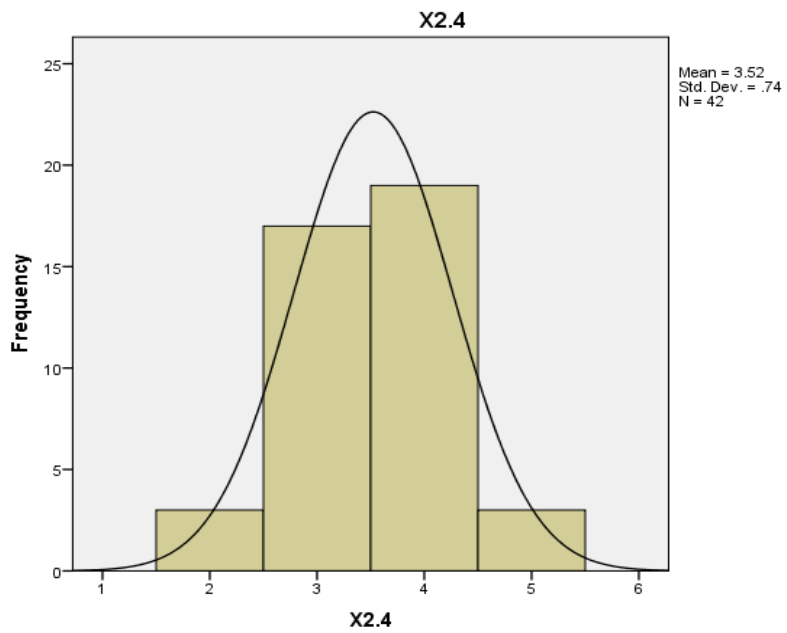
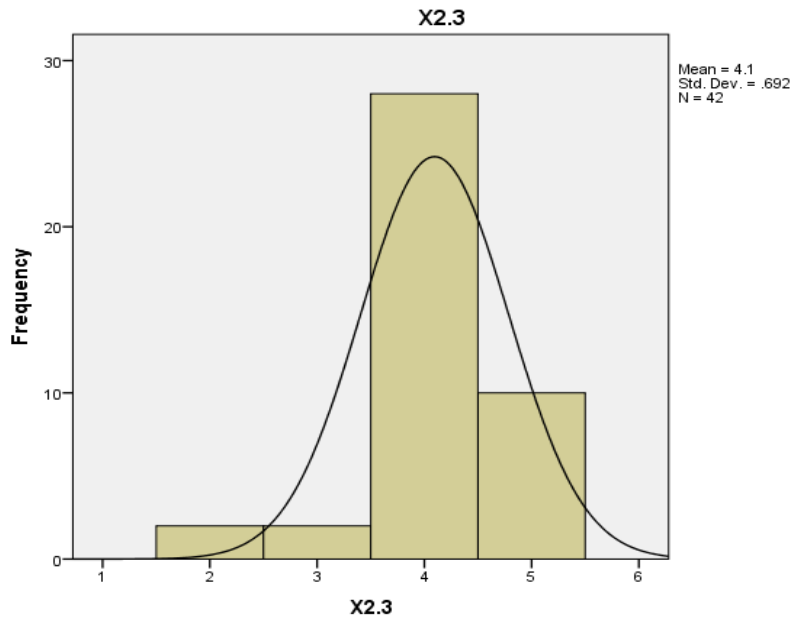
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.1	7.1	7.1
	3	17	40.5	40.5	47.6
	4	19	45.2	45.2	92.9
	5	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

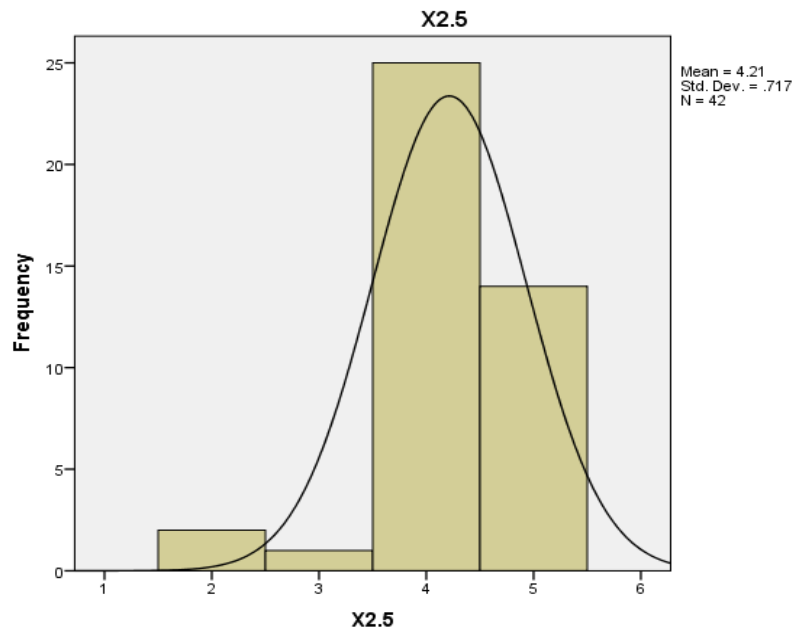
X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	1	2.4	2.4	7.1
	4	25	59.5	59.5	66.7
	5	14	33.3	33.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Histogram







3. VARIABEL LIFE EXPERIENCE (X₃)

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
N	Valid	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.05	4.02	4.10	4.10	4.02
Std. Error of Mean		.113	.110	.107	.107	.110
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.731	.715	.692	.692	.715
Variance		.534	.512	.479	.479	.512
Minimum		3	3	2	2	3
Maximum		5	5	5	5	5

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	23.8	23.8	23.8
	4	20	47.6	47.6	71.4
	5	12	28.6	28.6	100.0
Total		42	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	23.8	23.8	23.8
	4	21	50.0	50.0	73.8
	5	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	2	4.8	4.8	9.5
	4	28	66.7	66.7	76.2
	5	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

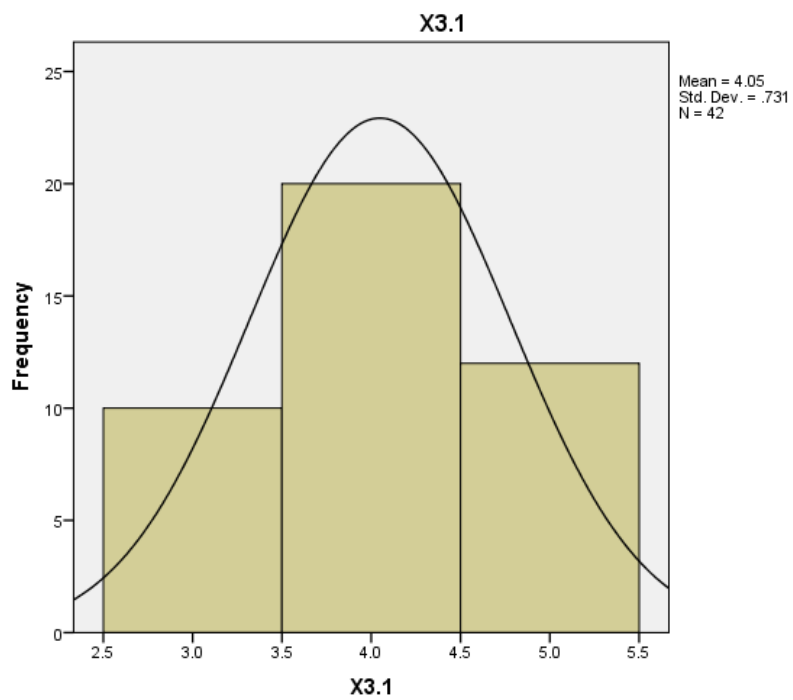
X3.4

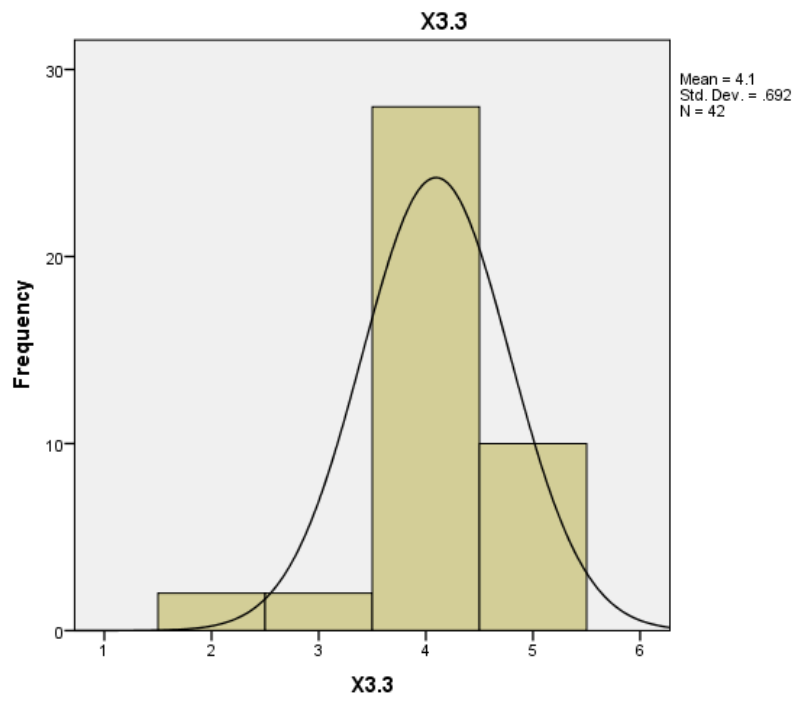
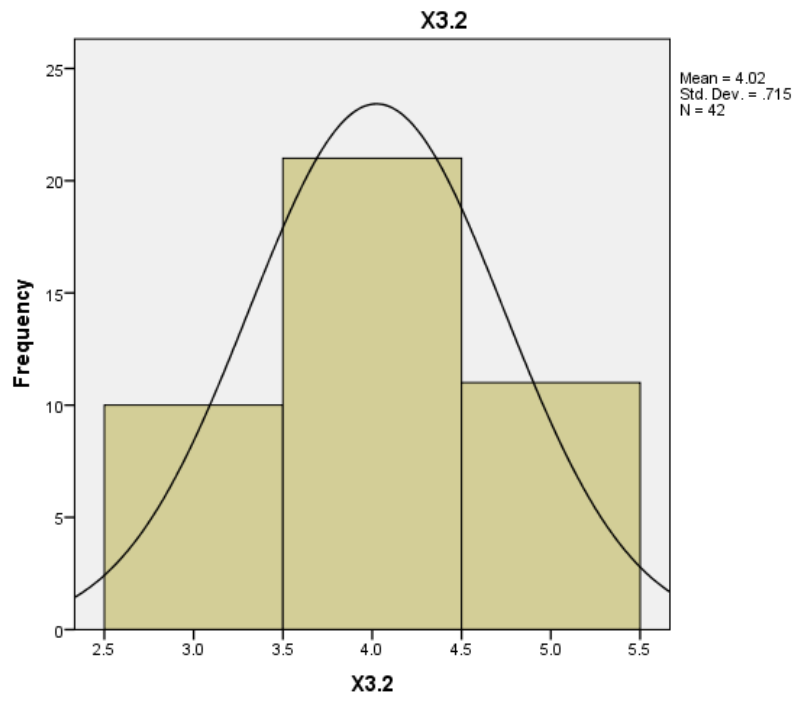
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	2	4.8	4.8	9.5
	4	28	66.7	66.7	76.2
	5	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

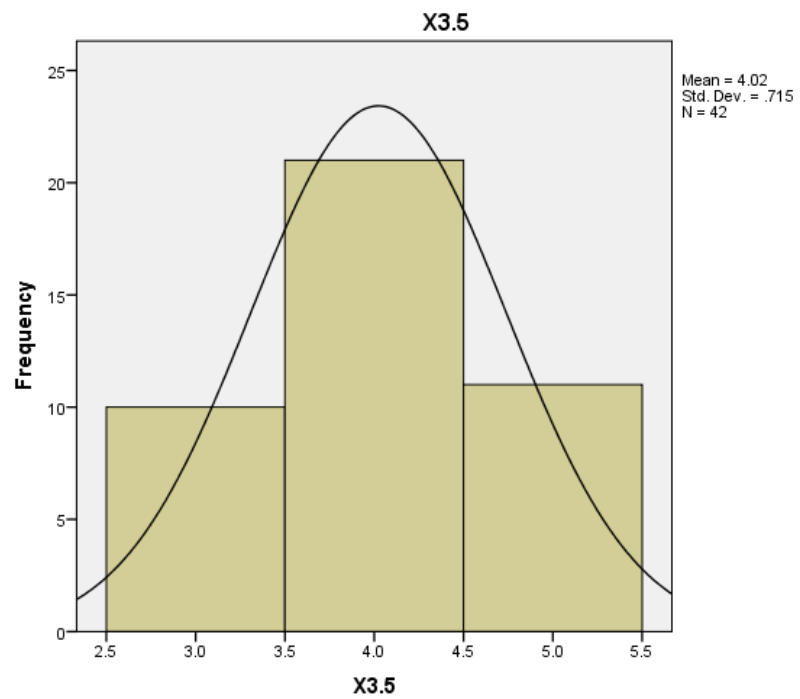
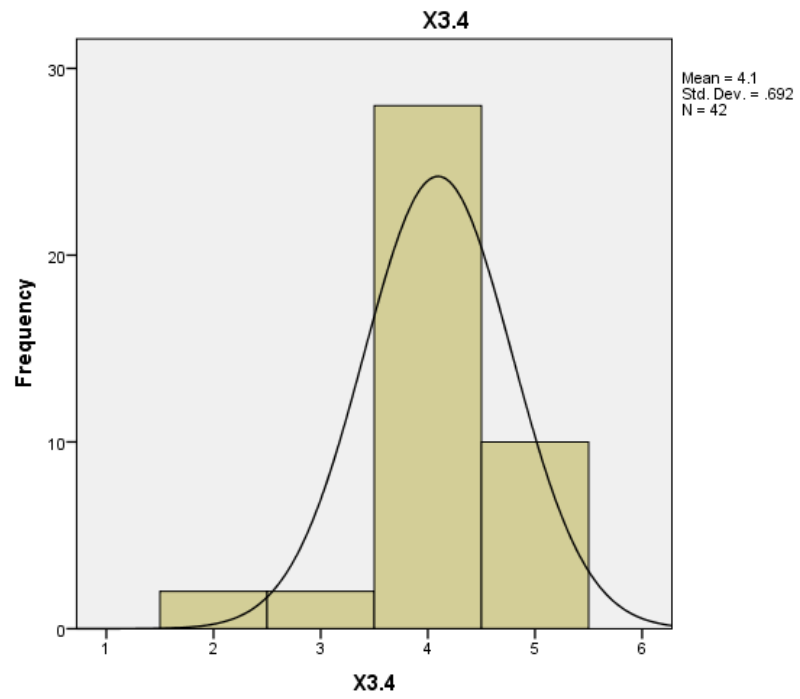
X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	23.8	23.8	23.8
	4	21	50.0	50.0	73.8
	5	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Histogram







4. VARIABEL KNOWLEDGE (X₄)

Statistics

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5
N	Valid	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.55	3.88	4.10	3.79	3.90
Std. Error of Mean		.119	.103	.107	.105	.101
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.772	.670	.692	.682	.656
Variance		.595	.449	.479	.465	.430
Minimum		2	2	2	2	2
Maximum		5	5	5	5	5

Frequency Table

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.1	7.1	7.1
	3	17	40.5	40.5	47.6
	4	18	42.9	42.9	90.5
	5	4	9.5	9.5	100.0
Total		42	100.0	100.0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	9	21.4	21.4	23.8
	4	26	61.9	61.9	85.7
	5	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	2	4.8	4.8	9.5
	4	28	66.7	66.7	76.2
	5	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

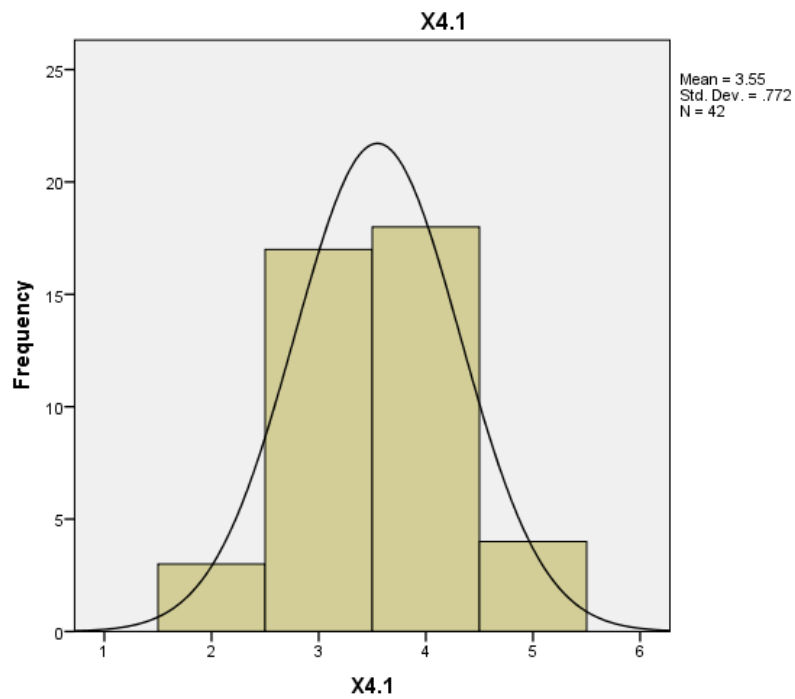
X4.4

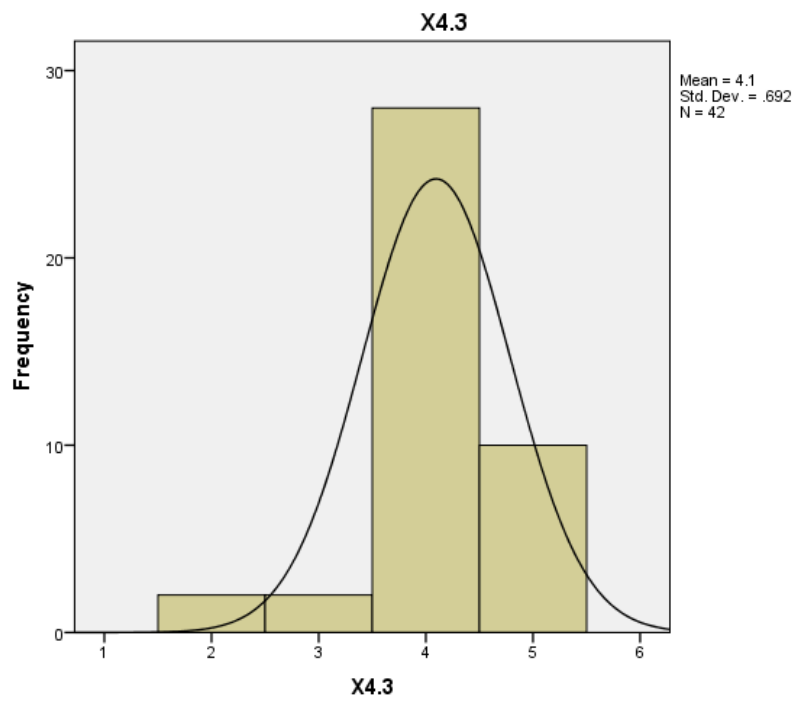
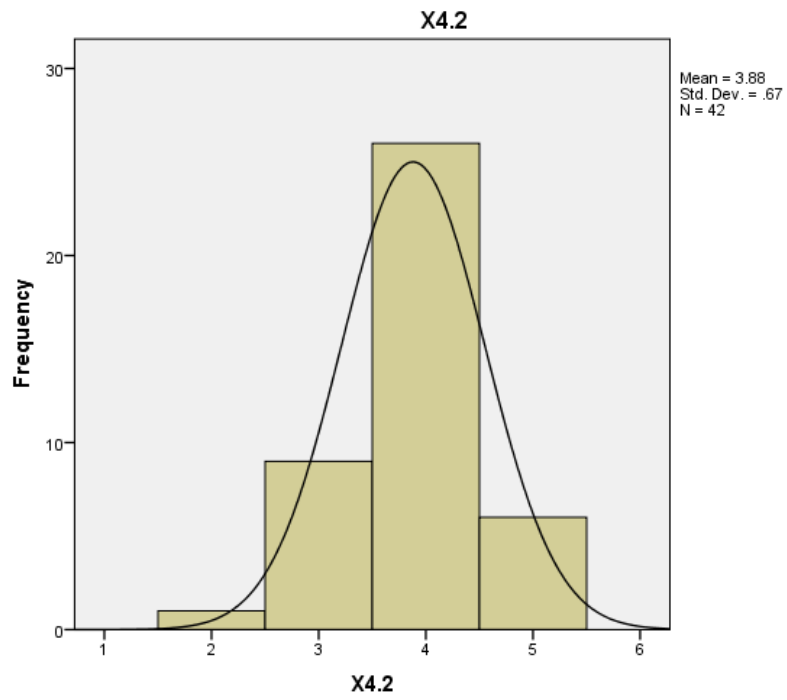
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	12	28.6	28.6	31.0
	4	24	57.1	57.1	88.1
	5	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

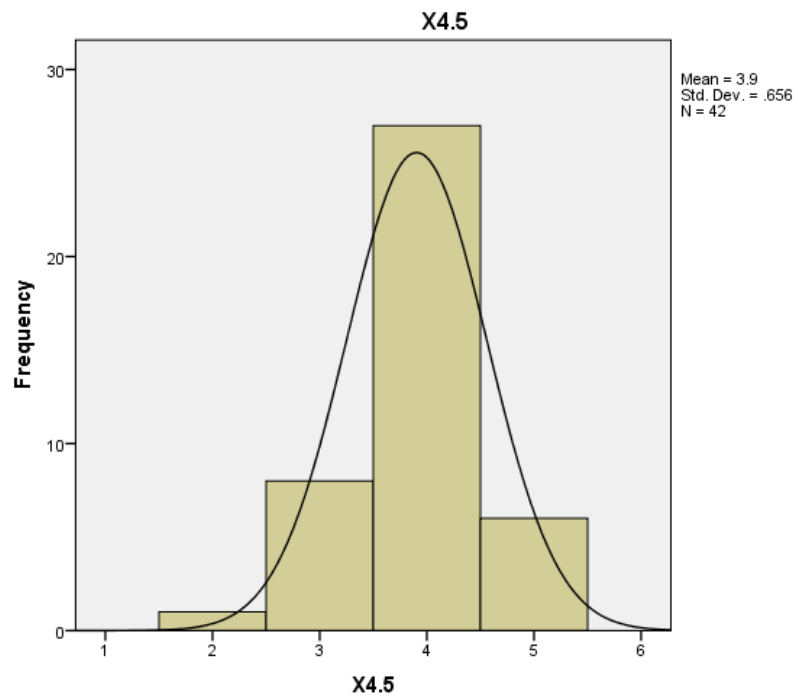
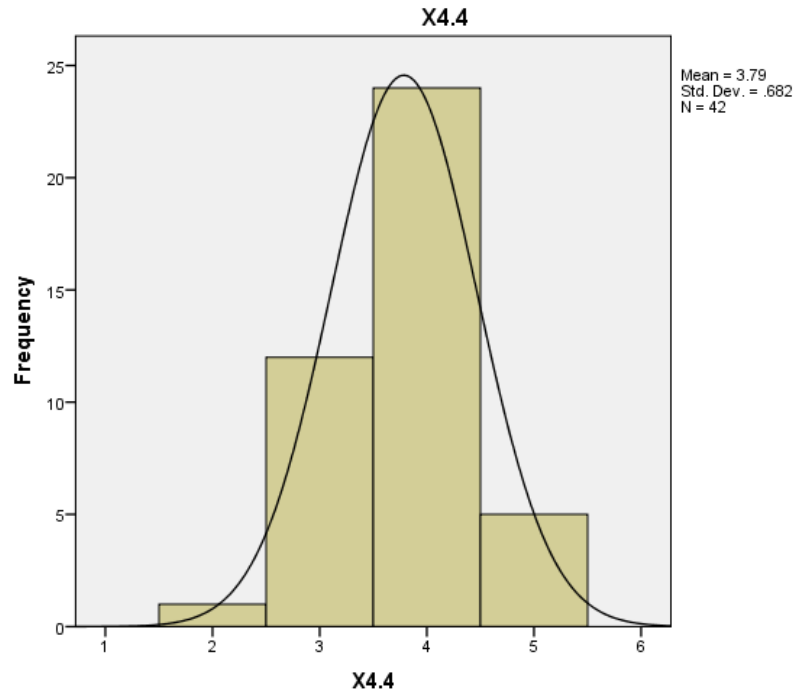
X4.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	8	19.0	19.0	21.4
	4	27	64.3	64.3	85.7
	5	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Histogram







5. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
N	Valid	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.05	3.57	4.10	3.79	4.21
Std. Error of Mean		.113	.119	.107	.105	.111
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.731	.770	.692	.682	.717
Variance		.534	.592	.479	.465	.514
Minimum		3	2	2	2	2
Maximum		5	5	5	5	5

Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	23.8	23.8	23.8
	4	20	47.6	47.6	71.4
	5	12	28.6	28.6	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.1	7.1	7.1
	3	16	38.1	38.1	45.2
	4	19	45.2	45.2	90.5
	5	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	2	4.8	4.8	9.5
	4	28	66.7	66.7	76.2
	5	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

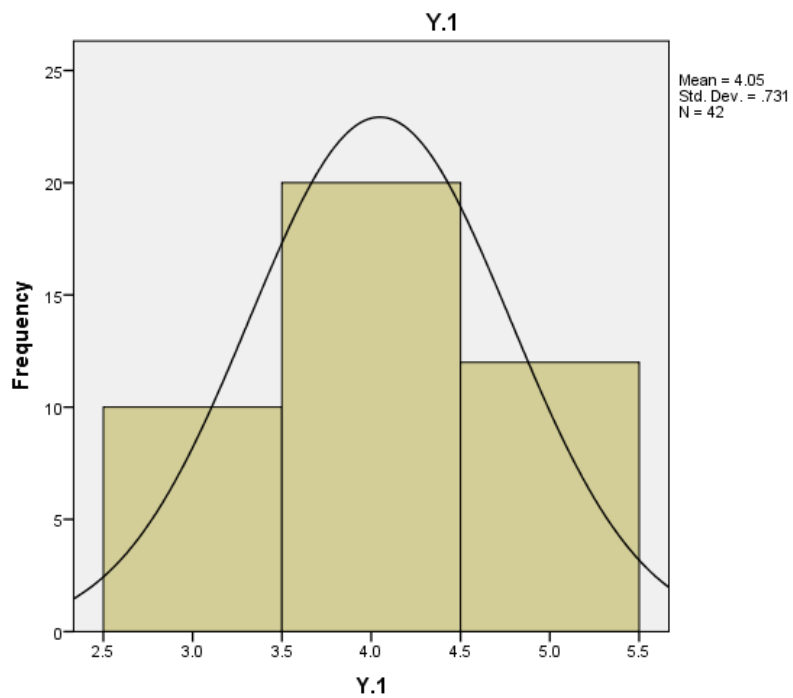
Y.4

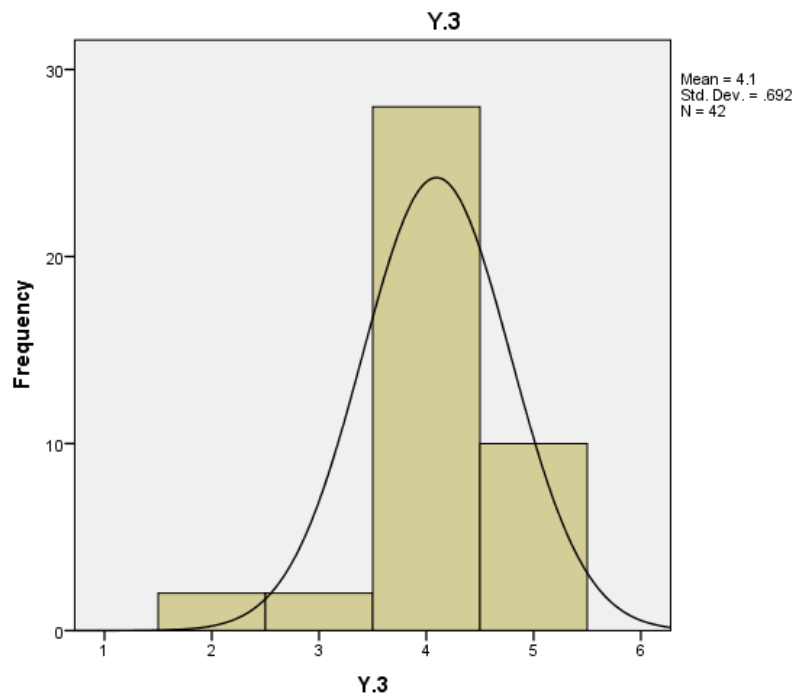
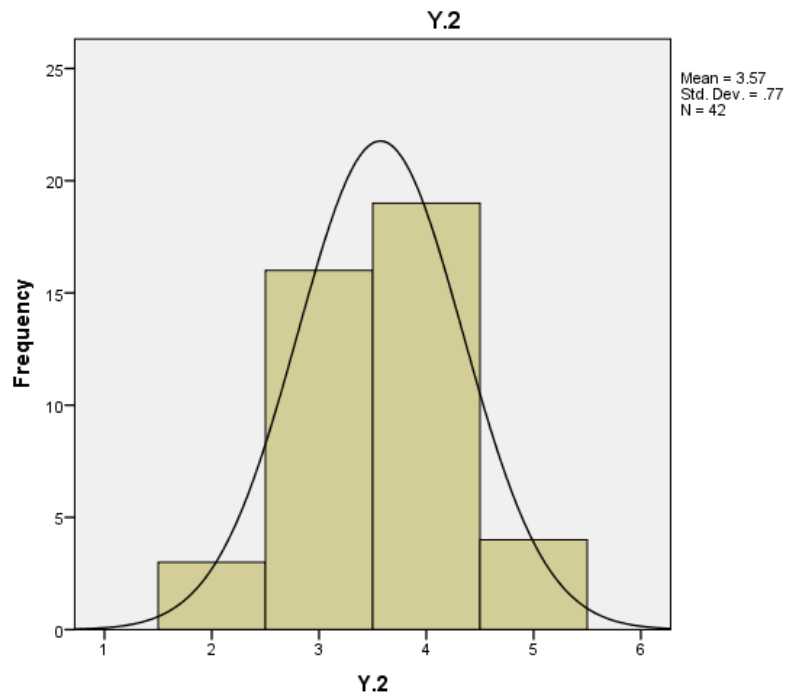
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	12	28.6	28.6	31.0
	4	24	57.1	57.1	88.1
	5	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

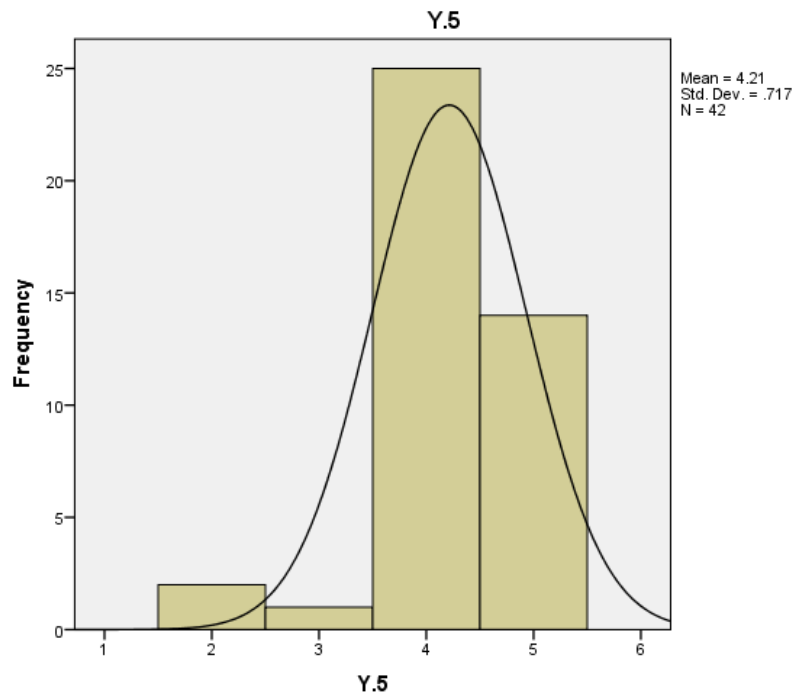
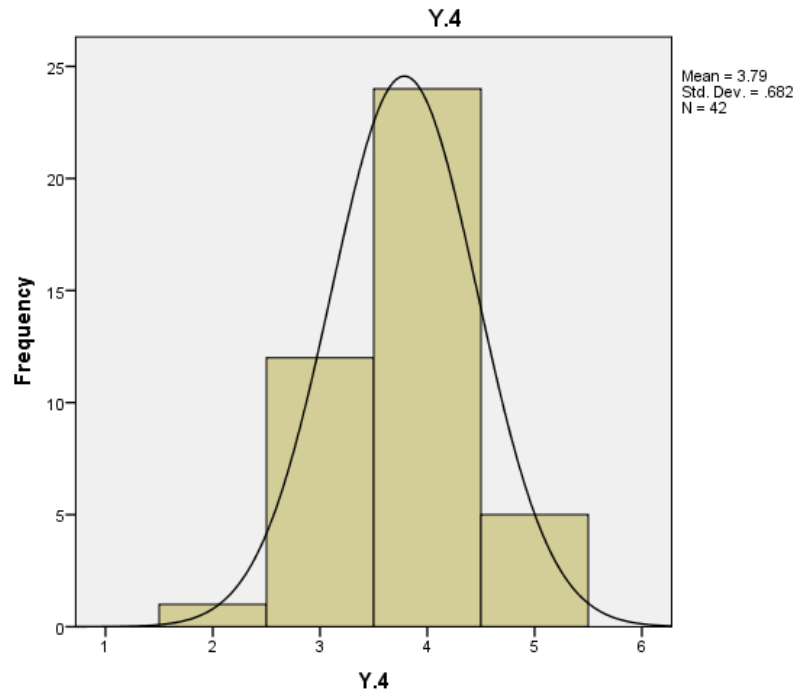
Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	1	2.4	2.4	7.1
	4	25	59.5	59.5	66.7
	5	14	33.3	33.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Histogram







c. Uji Validitas

1. VARIABEL SKILL (X₁)

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.101	.088	.101	.977**	.798**
	Sig. (2-tailed)		.525	.580	.525	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.101	1	-.045	1.000**	.052	.557**
	Sig. (2-tailed)	.525		.776	.000	.746	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.088	-.045	1	-.045	.068	.402**
	Sig. (2-tailed)	.580	.776		.776	.669	.008
	N	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.101	1.000**	-.045	1	.052	.557**
	Sig. (2-tailed)	.525	.000	.776		.746	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.5	Pearson Correlation	.977**	.052	.068	.052	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.746	.669	.746		.000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.Total	Pearson Correlation	.798**	.557**	.402**	.557**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

2. VARIABEL INOVASI (X₂)

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.Total
X2.1	Pearson Correlation	1	-.115	.311*	-.382*	.977**	.618**
	Sig. (2-tailed)		.467	.045	.013	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X2.2	Pearson Correlation	-.115	1	.033	.832**	-.051	.637**
	Sig. (2-tailed)	.467		.837	.000	.751	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X2.3	Pearson Correlation	.311*	.033	1	-.195	.351*	.516**
	Sig. (2-tailed)	.045	.837		.216	.023	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X2.4	Pearson Correlation	-.382*	.832**	-.195	1	-.354*	.356*
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.216		.021	.021
	N	42	42	42	42	42	42
X2.5	Pearson Correlation	.977**	-.051	.351*	-.354*	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.751	.023	.021		.000
	N	42	42	42	42	42	42
X2.Total	Pearson Correlation	.618**	.637**	.516**	.356*	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.021	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

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

3. VARIABEL LIFE EXPERIENCE (X₃)

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.977**	-.057	-.057	.977**	.836**
	Sig. (2-tailed)		.000	.718	.718	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X3.2	Pearson Correlation	.977**	1	-.103	-.103	1.000**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.515	.515	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X3.3	Pearson Correlation	-.057	-.103	1	1.000**	-.103	.487**
	Sig. (2-tailed)	.718	.515		.000	.515	.001
	N	42	42	42	42	42	42
X3.4	Pearson Correlation	-.057	-.103	1.000**	1	-.103	.487**
	Sig. (2-tailed)	.718	.515	.000		.515	.001
	N	42	42	42	42	42	42
X3.5	Pearson Correlation	.977**	1.000**	-.103	-.103	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.515	.515		.000
	N	42	42	42	42	42	42
X3.Total	Pearson Correlation	.836**	.816**	.487**	.487**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

4. VARIABEL KNOWLEDGE (X₄)

Correlations

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.Total
X4.1	Pearson Correlation	1	.224	-.146	.043	.202	.505**
	Sig. (2-tailed)		.155	.357	.787	.199	.001
	N	42	42	42	42	42	42
X4.2	Pearson Correlation	.224	1	.183	-.057	.973**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.155		.246	.719	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X4.3	Pearson Correlation	-.146	.183	1	-.007	.182	.420**
	Sig. (2-tailed)	.357	.246		.963	.249	.006
	N	42	42	42	42	42	42
X4.4	Pearson Correlation	.043	-.057	-.007	1	-.101	.311*
	Sig. (2-tailed)	.787	.719	.963		.523	.045
	N	42	42	42	42	42	42
X4.5	Pearson Correlation	.202	.973**	.182	-.101	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.199	.000	.249	.523		.000
	N	42	42	42	42	42	42
X4.Total	Pearson Correlation	.505**	.806**	.420**	.311*	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.006	.045	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

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

5. VARIABEL KINERJA (Y)

Correlations

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.037	-.057	.070	-.020	.432**
	Sig. (2-tailed)		.815	.718	.660	.900	.004
	N	42	42	42	42	42	42
Y1.2	Pearson Correlation	.037	1	.033	.007	-.051	.452**
	Sig. (2-tailed)	.815		.837	.967	.751	.003
	N	42	42	42	42	42	42
Y1.3	Pearson Correlation	-.057	.033	1	-.007	.351*	.529**
	Sig. (2-tailed)	.718	.837		.963	.023	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y1.4	Pearson Correlation	.070	.007	-.007	1	.096	.460**
	Sig. (2-tailed)	.660	.967	.963		.544	.002
	N	42	42	42	42	42	42
Y1.5	Pearson Correlation	-.020	-.051	.351*	.096	1	.558**
	Sig. (2-tailed)	.900	.751	.023	.544		.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y1.Total	Pearson Correlation	.432**	.452**	.529**	.460**	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.000	.002	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

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

d. Uji Reliabilitas

1. VARIABEL SKILL (X₁)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.602	.605	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.05	.731	42
X1.2	4.21	.520	42
X1.3	3.52	.740	42
X1.4	4.21	.520	42
X1.5	4.02	.715	42

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	1.000	.101	.088	.101	.977
X1.2	.101	1.000	-.045	1.000	.052
X1.3	.088	-.045	1.000	-.045	.068
X1.4	.101	1.000	-.045	1.000	.052
X1.5	.977	.052	.068	.052	1.000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.005	3.524	4.214	.690	1.196	.080	5
Item Variances	.427	.270	.548	.278	2.030	.021	5
Inter-Item Correlations	.235	-.045	1.000	1.045	-22.085	.152	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.02	4.024	2.006	5

2. VARIABEL INOVASI (X₂)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.635	.650	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.19	.707	42
X2.2	3.57	.770	42
X2.3	4.10	.692	42
X2.4	3.52	.740	42
X2.5	4.21	.717	42

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	1.000	-.115	.311	-.382	.977
X2.2	-.115	1.000	.033	.832	-.051
X2.3	.311	.033	1.000	-.195	.351
X2.4	-.382	.832	-.195	1.000	-.354
X2.5	.977	-.051	.351	-.354	1.000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.919	3.524	4.214	.690	1.196	.117	5
Item Variances	.526	.479	.592	.114	1.238	.002	5
Inter-Item Correlations	.141	-.382	.977	1.358	-2.558	.210	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.60	4.100	2.025	5

3. VARIABEL LIFE EXPERIENCE (X₃)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.727	.723	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.05	.731	42
X3.2	4.02	.715	42
X3.3	4.10	.692	42
X3.4	4.10	.692	42
X3.5	4.02	.715	42

Inter-Item Correlation Matrix

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
X3.1	1.000	.977	-.057	-.057	.977
X3.2	.977	1.000	-.103	-.103	1.000
X3.3	-.057	-.103	1.000	1.000	-.103
X3.4	-.057	-.103	1.000	1.000	-.103
X3.5	.977	1.000	-.103	-.103	1.000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.057	4.024	4.095	.071	1.018	.001	5
Item Variances	.503	.479	.534	.056	1.117	.001	5
Inter-Item Correlations	.343	-.103	1.000	1.103	-9.682	.293	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.29	6.014	2.452	5

4. VARIABEL KNOWLEDGE (X₄)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.631	.625	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X4.1	3.55	.772	42
X4.2	3.88	.670	42
X4.3	4.10	.692	42
X4.4	3.79	.682	42
X4.5	3.90	.656	42

Inter-Item Correlation Matrix

	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5
X4.1	1.000	.224	-.146	.043	.202
X4.2	.224	1.000	.183	-.057	.973
X4.3	-.146	.183	1.000	-.007	.182
X4.4	.043	-.057	-.007	1.000	-.101
X4.5	.202	.973	.182	-.101	1.000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.843	3.548	4.095	.548	1.154	.040	5
Item Variances	.484	.430	.595	.166	1.385	.004	5
Inter-Item Correlations	.149	-.146	.973	1.119	-6.674	.097	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.21	3.782	1.945	5

5. VARIABEL KINERJA (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.602	.603	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	4.05	.731	42
Y1.2	3.57	.770	42
Y1.3	4.10	.692	42
Y1.4	3.79	.682	42
Y1.5	4.21	.717	42

Inter-Item Correlation Matrix

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
Y1.1	1.000	.037	-.057	.070	-.020
Y1.2	.037	1.000	.033	.007	-.051
Y1.3	-.057	.033	1.000	-.007	.351
Y1.4	.070	.007	-.007	1.000	.096
Y1.5	-.020	-.051	.351	.096	1.000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.943	3.571	4.214	.643	1.180	.068	5
Item Variances	.517	.465	.592	.127	1.273	.003	5
Inter-Item Correlations	.046	-.057	.351	.409	-6.117	.013	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.71	3.038	1.743	5

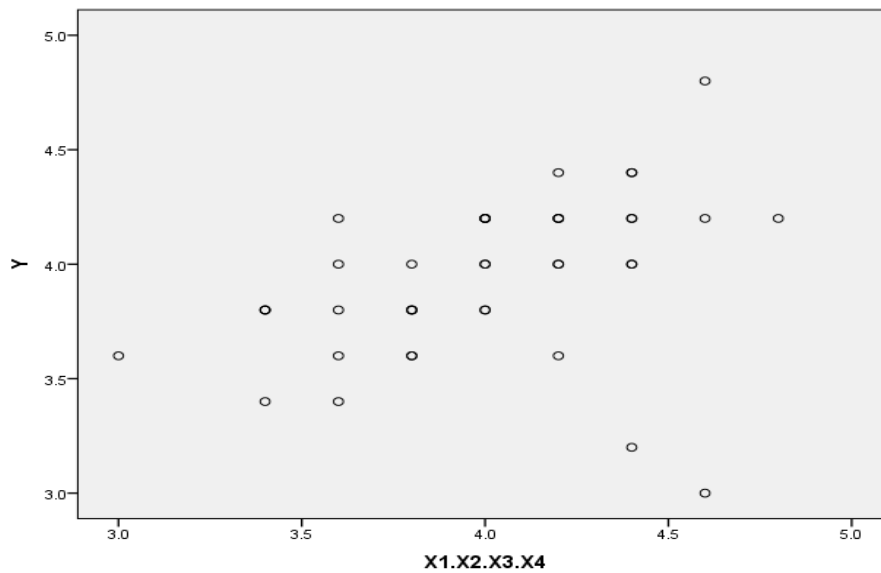
e. Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.031	.325		.097	.923		
X1	.075	.070	.086	1.077	.288	.682	1.467
X2	.524	.068	.609	7.663	.000	.693	1.444
X3	.276	.061	.388	4.553	.000	.603	1.658
X4	.114	.074	.127	1.541	.132	.639	1.566

2. Heteroskedastisitas



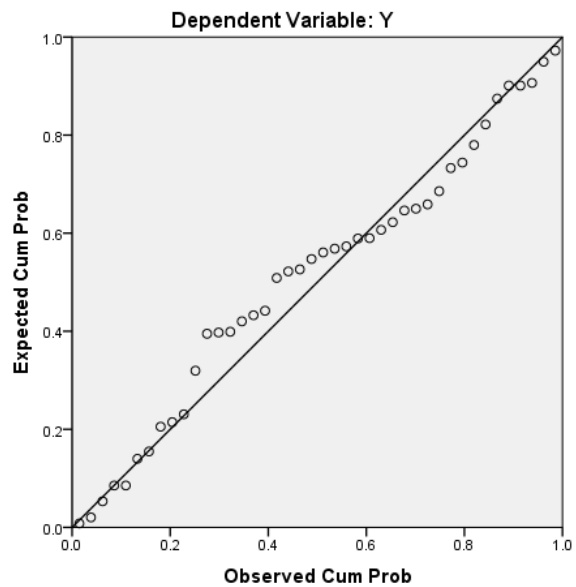
3. Autokorelasi

Model Summary^b

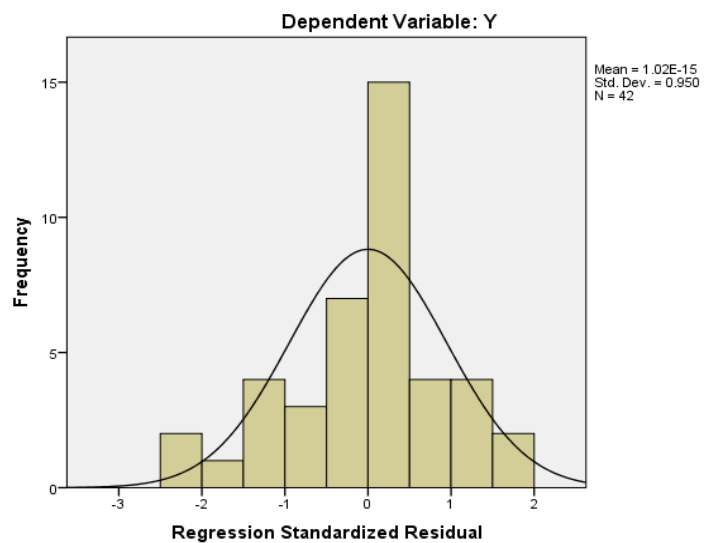
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ^a	.838	.821	.1476	1.751

4. Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



f. Uji Regresi Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3.943	.3486	42
X1	4.005	.4012	42
X2	3.919	.4050	42
X3	4.057	.4905	42
X4	3.843	.3890	42

Correlations

		Y	X1	X2	X3	X4
Pearson Correlation	Y	1.000	.393	.789	.636	.608
	X1	.393	1.000	.129	.554	.105
	X2	.789	.129	1.000	.255	.549
	X3	.636	.554	.255	1.000	.355
	X4	.608	.105	.549	.355	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.005	.000	.000	.000
	X1	.005	.	.209	.000	.254
	X2	.000	.209	.	.052	.000
	X3	.000	.000	.052	.	.011
	X4	.000	.254	.000	.011	.
N	Y	42	42	42	42	42
	X1	42	42	42	42	42
	X2	42	42	42	42	42
	X3	42	42	42	42	42
	X4	42	42	42	42	42

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X1, X2, X3 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.916 ^a	.838	.821	.1476	.838	47.916	4	37	.000	1.751

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.177	4	1.044	47.916	.000 ^b
	Residual	.806	37	.022		
	Total	4.983	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.031	.325		.097	.923	-.626	.689		
X1	.075	.070	.086	1.077	.288	-.066	.216	.682	1.467
X2	.524	.068	.609	7.663	.000	.386	.663	.693	1.444
X3	.276	.061	.388	4.553	.000	.153	.398	.603	1.658
X4	.114	.074	.127	1.541	.132	-.036	.265	.639	1.566

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare

