

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, pekerjaan seseorang juga sangat menentukan Pendidikan yang dimiliki. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan Pembangunan manusia yang seutuhnya karena manusia jugalah yang mempertimbangkan tujuan akhir semua usaha pembangunan, baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota masyarakat. Oleh karena itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Di mana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan atau organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi atau bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai yaitu tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Wahyuniardi, et.al., 2018). Untuk mencapai hal tersebut

diperlukan pendidikan agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkompetensi. Tingkat pendidikan pada dasarnya mengulas hal tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal.

Program pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap pegawai/petugas baik pada saat awal memasuki sebuah perusahaan maupun secara berkelanjutan mengikuti tuntutan pekerjaan. Kontribusi sumber daya manusia bagi perusahaan sangatlah wajib peranannya baik secara perseorangan maupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan kunci utama bagi kelancaran jalannya sebuah organisasi, bahkan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Dalam menentukan sumber daya yang bagus seorang pemimpin perusahaan diharuskan untuk bekerja secara seksama dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter perusahaannya, serta mampu memperkerjakan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai yang dibutuhkan. Kelangsungan jalannya sebuah perusahaan juga tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik dan ikut berperan aktif dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sasaran utama yaitu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ada beberapa variabel pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pendidikan dan

pengembangan sumber daya manusia yang berasal dari individu maupun organisasi, serta kinerja pegawai harus menjadi fokus utama perusahaan untuk mengetahui kemampuan pegawainya, karena pada dasarnya kinerja pegawai akan berhubungan langsung dengan kinerja perusahaan dan semakin baik kinerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik juga kelangsungan perusahaan tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia terkait diperlukan untuk mempengaruhi kinerja organisasional dan tidak hanya terbatas pada pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Perumusan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai harus ditetapkan dengan standar atau tolok ukur yang telah disepakati oleh bawahan dan atasan. Bawahan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Selain itu ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan belum sesuai yang diharapkan. Hal tersebut dapat di lihat dengan masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

kantor dikarenakan adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja hanya untuk keperluan pribadi.

Hal tersebut bertentangan dengan pasal 6 ayat (2) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013 tentang tunjangan kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan , antara lain disebutkan bahwa “jam kerja pegawai yaitu masuk jam 07.30-16.00, sedangkan jam istirahat jam 12.00-13.00.

Menurut Prof. H. Mahmud Yunus yang dimaksud Pendidikan ialah suatu usaha yang dengan sengaja dipilih untuk mempengaruhi dan membantu anak yang bertujuan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, jasmani dan akhlak sehingga secara perlahan bias mengantarkan anak kepada tujuan dan cita-citanya yang paling tinggi.

Komponen pelaksanaan meliputi persiapan pembelajaran pada pelatihan dan kegiatan pembelajaran pelatihan itu sendiri. Dalam persiapan pembelajaran pada pelatihan, penyenggara akan melakukan langkah-langkah seperti penyusunan bahan belajar pelatihan atau perancangan serta pengembangan kurikulum pelatihan yang di gunakan. Selanjutnya narasumber atau sumber belajar serta peserta yang akan terlibat dalam pelatihan. Setelah langkah itu, penyelenggara akan mempersiapkan sarana dan

prasarana penunjang kegiatan pembelajaran pelatihan. Salah satunya adalah media pembelajaran.

Menurut Tika (2012:121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi.

Menurut T.R. michel dalam Rizky (2001:15) indikator kinerja meliputi : a) kualitas pelayanan (*quality of work*), b) komunikasi (*communication*), c) kecepatan (*promptness*), d) kemampuan (*capability*), e) inisiatif (*intiative*),. Berdasarkan observasi pada pra penelitian yang telah di laksanakan pada kinerja pegawai kementerian agama kab. Mamasa pada tahun 2023, dengan melihat aktivitas pegawai sebagai tolak ukur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, prestasi kerja pegawai belum maksimal, hal ini dapat dilihat dengan di temukannya beberapa pegawai yang belum memahami tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Sehingga hal tersebut akan berdampak terhadap tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Di tinjau dari aspek keterampilan dan kedisiplinan yang di miliki pegawai, masih ditemukan beberapa pegawai yang membebankan pekerjaan kepada pegawai yang lain, hal ini disebabkan karena kurang ketempilan yang di miliki oleh pegawai

tersebut, serta adanya kebebasan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan yang hingga akhirnya pekerjaan tersebut menjadi bertambah fenomena tersebut tampaknya sudah menjadi kebiasaan dari pegawai, sehingga sangat berdampak terhadap kinerja pegawai.

Namun dapat kita ketahui bersama yang menjadi persoalan di sini adalah para karyawan yang ada itu kebanyakan tingkat pendidikan mereka masuk dalam kategori SMA kemudian keterampilan dan juga pengembangan *soft skill* maupun *hard skill* mereka masih terbatas. Selain itu juga mereka juga kurang memahami bagaimana konsep yang selalu ada dalam perkembangan perusahaan terutama perkembangan yang semakin praktis dengan pemanfaatan mesin-mesin yang lebih produktif itu mereka perlu dilakukan pendalaman supaya apa yang telah mereka pahami itu benar-benar mereka pahami dan produktivitas mereka dapat semakin diperhatikan. Untuk itu karena secara tingkat pendidikan maupun kemampuan itu masih tergolong yang rendah maka perusahaan wajib melakukan sebuah cara supaya apa yang diharapkan perusahaan itu benar-benar terwujud sehingga perusahaan mampu bersaing secara positif untuk mencapai hasil yang semaksimal mungkin.

Sesuai dengan hal tersebut maka penelitian ini akan membahas mengenai tahapan-tahapan dalam mencapai SDM yang

unggul maka jurnal penelitian ini berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memfokuskan penelitian pada Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga peneliti termotivasi mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Pendidikan dan Pengembangan sumber daya manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kab. Mamasa ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka masalah yang akan di teliti di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kementerian agama kab. Mamasa ?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai kementerian agama kab. Mamasa ?
3. Apakah Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai kementerian agama kab. Mamasa ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kementerian agama kab. Mamasa
2. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai kementerian agama kab. Mamasa
3. Untuk mengetahui Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai kementerian agama kab. Mamasa

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang di harapkan dari peneliti adalah :

1. Manfaat ilmiah :

Sebagai masukan atau bahan pertimbangan bagi lembaga atau instansi dalam upaya peningkatan kinerja para pegawai kementerian agama kab. Mamasa

2. Manfaat praktis :

- a. Sebagai bahan informasi bagi pegawai kementerian agama kab. Mamasa untuk lebih meningkatkan Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia agar kinerja pegawai dapat meningkat
- b. Sebagai bahan pengetahuan bagi peneliti khususnya dalam kegiatan ilmiah
- c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang berminat mengkaji masalah Pendidikan dan pengembangan sumber

daya manusia terhadap kinerja pegawai kementerian ag
kab. Mamasa

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pendidikan

Pendidikan memiliki arti penting dalam kehidupan, dimana pendidikan akan dapat menjadikan seseorang untuk memperoleh wawasan yang luas mengenai segala aspek, yang nantinya akan berpengaruh terhadap aktivitas yang dilakukan. Melalui pendidikan, perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi lebih untuk mampu bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen semakin beragam.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012, h. 69) disebutkan bahwa "Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya." Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah "Usaha sadar untuk

mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. ”

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

Pendidikan menurut John dalam Hasbullah (2012:2) Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia.

Selanjutnya menurut Suwatno (2013: 105), Pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier.

Lebih lanjut Hariandja dalam Nuruni (2014:14) menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa Pendidikan adalah semua usaha yang direncanakan untuk

mengubah pola perilaku baik jasmani maupun rohani seseorang melalui suatu pengajaran, pengendalian, serta keterampilan yang di gunakan dalam Pendidikan sehingga dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

a. Menurut Mangkunegara (2007:45) tujuan Pendidikan adalah:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan tehnologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja

b. Indikator-indikator Pendidikan yang dicapai diantaranya :

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, indikator pendidikan adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan nonformal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan, sedangkan pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

1. Pendidikan dasar adalah jenjang Pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang Pendidikan menengah.
2. Pendidikan menengah adalah jenjang Pendidikan lanjutan Pendidikan dasar.
3. Pendidikan tinggi adalah jenjang Pendidikan setelah Pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, megister, doctor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi .

c. Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator tingkat pendidikan menurut Lestari dalam Edy Wirawan (2016:3), yaitu :

(1) Pendidikan Formal

Indikator nya berupa pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas dan perguruan tinggi.

(2) Pendidikan Informal

Indikator nya berupa sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

2. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan usaha yang telah direncanakan dan sistematis untuk

meningkatkan pengetahuan karyawan baik secara moral, konseptual, teknis, dan teoritis sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Andika, 2019). Pendapat ahli yang lain mengatakan pengembangan SDM adalah aktivitas yang dilakukan perusahaan kepada karyawan agar kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (Prayudi, 2017). Berdasarkan pendapat tersebut, kesimpulannya bahwa pengembangan SDM adalah suatu proses sistematis dan terencana yang berkaitan dengan pelatihan, pendidikan, dan pengelolaan karyawan untuk memperbaiki kerja karyawan sehingga dapat mencapai kualitas karyawan yang diharapkan. Pengembangan SDM dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas pegawai sehingga kuantitas dan kualitas menjadi lebih baik. Hal ini terjadi karena pegawai memiliki keterampilan baik *human skill*, *managerial skill*, dan *technical skill* yang semakin baik (Prayudi, 2017). Dengan demikian, pengembangan SDM dapat menciptakan pegawai yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan serta pegawai memiliki keterampilan yang lebih mumpuni dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Malayu S. P Hasibuan dalam (Busono, 2016) terdapat jenis-jenis pengembangan SDM antara lain:

1. Pengembangan secara informal, yaitu usaha dan keinginan individu dari karyawan untuk melatih dan Mengembangkan individu dengan mempelajari referensi yang berkaitan dengan pekerjaannya.
2. Pengembangan secara formal, yaitu karyawan yang mendapatkan tugas untuk mengikuti program pelatihan pendidikan yang dilakukan oleh instansi pemerintah maupun dilakukan oleh lembaga lain.

Indikator pengembangan SDM dalam penelitian ini menurut (Syaiful, 2018) yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan, adalah aktivitas atau kegiatan latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu) (Riniwati, 2016:152).
2. Pengalaman Kerja, Sastrohadiwiry (2005:163), menyatakan pengalaman Kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan.
3. Penguasaan Teknologi,
4. Pendidikan.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan.

Masalah sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting bagi setiap organisasi untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap organisasi. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik, sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

3. Kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Irman, et.al, (2021) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan Wibowo (2016,2) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan

bagaimana cara mengerjakannya. Lalu Amstrong dan Baron mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Wibowo (2016: 2).

Setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk Pengembangan mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Kinerja et al., 2012). Dimensi atau indikator Kinerja adalah:

- a. Kualitas, kualitas pekerjaan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kelengkapan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas, mewakili kuantitas yang diproduksi, misalnya, sebagai jumlah unit, sebagai jumlah siklus kerja yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang dilakukan pada awal waktu tertentu, yang berkaitan dengan koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. Efisiensi Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku), yang dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian Tingkat kemampuan seorang pegawai untuk memenuhi tugas pekerjaan, komitmen terhadap pekerjaan. Ada tingkatan Dimana karyawan berkomitmen untuk bekerjasama dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
- f. Komitmen kerja Tingkat di mana karyawan berkomitmen untuk bekerja sama dengan institusi dan komitmen karyawan terhadap kantor. (Puteri & Tj, 2016).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing pegawai dalam

jangka waktu tertentu. Perusahaan harus melakukan evaluasi kinerja bagi karyawannya. (Gunawan, 2018).

Menurut Benardin dan Russe dalam Donni Juni Priansa (2014:270) Kinerja adalah Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan didefinisikan sebagai pencapaian tujuan yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh tugas atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. (Riami & Morsen, 2020).

Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

- a. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan informasi demografis orang.
- b. Faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- c. Faktor organisasi: struktur organisasi, perencanaan kerja, manajemen, penghargaan (Handayani, 2019).

Kinerja adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. (Dubrin dalam Ramli & Yudhistira 2018:812).

Indikator kinerja menurut Robbins (2016:260) merupakan alat untuk mengukur sejauh mana prestasi kerja seorang pegawai telah tercapai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efisiensi
5. Independensi (Dewi, 2019)

Kinerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Sofyan, 2013), (Rialmi & Morsen, 2020), dan (Rosnidah et al., 2022).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (tahun)	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	Rizky Trisna Firman Haqiqi (2017)	Pengaruh perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Permata Bahari Malindonesia	Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan melaksanakan program-program Pendidikan dan pelatihan guna untuk meningkatkan kualitas karyawan yang agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dengan baik.

			<p>Begitu pula kinerja karyawan PT. Permata Bahari Malindonesia termasuk pada kategori yang sangat tinggi yang menunjukkan bahwa karyawan telah melaksanakan suatu tujuan dan program-program dari Perusahaan yang di tuangkan dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Permata Bahari Malindonesia. 3) terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.</p>
2.	M. Arif Nasution (2014)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai	<p>Dari hasil analisis data yang di lakukan pengembangan sumber daya manusia pada PT. PLN Cabang Binjai dapat di kategorikan baik, hal tersebut berdasarkan hasil kuesioner dengan pengembangan sumber daya manusia, seluruh responden menjawab pertanyaan dengan jawaban dengan nilai tinggi sehingga dari hasil kuesioner dilakukan analisis korelasi Product</p>

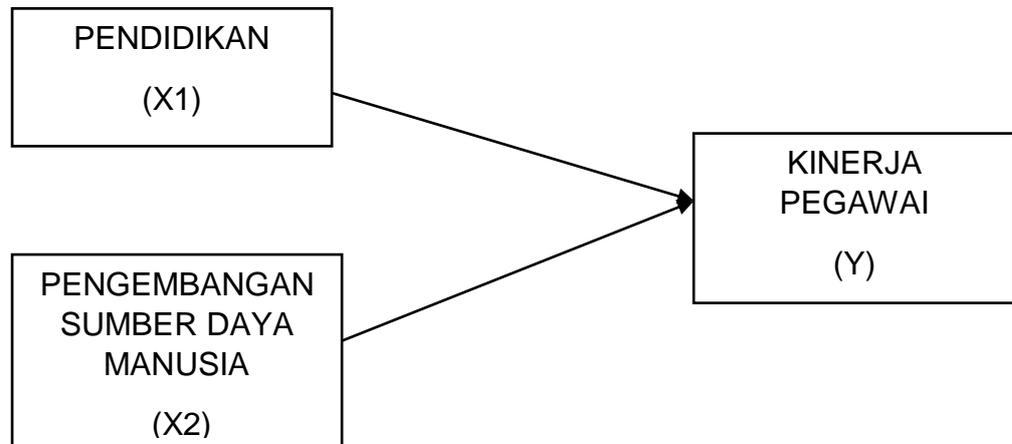
			<p>Moment untuk melihat bagaimana pengembangan sumber daya manusia. Kinerja Pegawai PT. PLN cabang binjai dapat dikatakan baik karena dengan pengembangan sumber daya manusia yang telah baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi tersebut, terbukti adanya pengaruh antar kedua variabel yang dikategorikan tinggi dan juga berdasarkan hasil uji test "t" dapat dilihat koefisien korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan sebesar 6. 845 adalah signifikan, artinya koefisien korelasi tersebut dapat diterima.</p>
3.	Agung Nugraha (2020)	Pengaruh pendidikan, pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep	<p>Menemukan bahwa terdapat pengaruh positif secara langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dan ada pengaruh positif secara tidak langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten Pangkep.</p>

4.	Artikel dalam Jurnal MIX yang ditulis oleh Dono Wirotomo dan Popy Novita Pasaribu tahun 2015	Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan.	Secara simultan kompetensi, pengembangan karir, Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
5.	Siregar (2010)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan)	Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas perhubungan Kota Medan. Metode yang digunakan Metode penelitian assosiatif koralasional dengan pendekatan kuantitatif.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif, dengan analisis regresi linier berganda.

C. Kerangka Pikir

berdasarkan uraian diatas Adapun skema kerangka pikir mengenai pengaruh Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Mamasa dapat di lihat pada bagan dibawah ini.



1. Pendidikan (X1)

- a. Pendidikan formal, berupa pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas dan perguruan tinggi.
- b. Pendidikan informal, berupa sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

2. Pengembangan sumber daya manusia (X2)

- a. Pelatihan, adalah aktivitas atau kegiatan latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu) (Riniwati, 2016:152).
- b. Pengalaman Kerja, adalah proses pembelajaran dan perkembangan potensi bertingkah laku seseorang, baik dari pendidikan formal maupun nonformal. Pengalaman kerja juga dapat diartikan sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh

seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan

- c. Penguasaan Teknologi, adalah kemampuan memahami dan menggunakan alat teknologi informasi, terutama komputer.
- d. Pendidikan. upaya sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik dapat mengembangkan potensinya. Pendidikan dapat membantu peserta didik mengerjakan tugasnya secara mandiri dan melaksanakan tanggung jawabnya.

3. Kinerja (Y)

- a. Kualitas kerja, kualitas pekerjaan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kelengkapan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang individu atau karyawan dalam periode waktu tertentu
- c. Ketepatan waktu, adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi.

- d. Efisiensi, kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal
- e. Kemandirian, kemampuan individu untuk mengatur dirinya sendiri dan tidak bergantung pada orang lain
- f. Komitmen kerja, adalah rasa tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap tujuan, misi, dan visi organisasi tempat ia bekerja

D. Hipotesis

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan kerangka pikir diatas, maka hipotesis penelitian adalah :

1. Diduga bahwa Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Mamasa
2. Diduga bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Mamasa .
3. Diduga bahwa Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu

Penelitian ini akan di laksanakan pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa sedangkan penelitiannya, di mulai pada bulan januari sampai dengan maret 2024.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:90), bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemusian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa yang berjumlah 41 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah populasi sebanyak 41 Orang karyawan dengan mengacu pada pendapat Sugiyono (2009) yang menyatakan bahwa ; jika jumlah populasi kurang dari 100 orang dapat digunakan secara keseluruhan sebagai sampel dengan tehnik total sampling atau sampel jenuh.

C. Defenisi operasional variabel

1. Pendidikan (X1) adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Adapun indikator yang dapat di ukur adalah : Pendidikan formal dan informal .
2. Pengembangan sumber daya manusia adalah Pengembangan usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Adapun indikator yang yang dapat di ukur adalah : pelatihan, pengalaman kerja, penguasaan teknologi, pendidikan.
3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat di ukur adalah : kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efesiensi, kemandirian, komitmen kerja .

D. Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari sumber langsung dalam bentuk angka yang dapat dihitung.
- b. Data kualitatif, yaitu berupa gambaran sejarah singkat perusahaan, visi dan misi serta struktur organisasi perbankan

Adapun sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- 1) Data primer, yaitu data yang di peroleh dari hasil pengamatan langsung terhadap objek penelitian ini baik melalui wawancara maupun koesioner yang di sebar ke pegawai kementerian agama kab. Mamasa.
- 2) Data sekunder, yaitu data yang di peroleh dengan mempelajari berbagai literatur-literatur seperti buku maupun artikel ilmiah yang terikat dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mempermudah pekerjaan dan penyusunan maka penulis menggunakan beberapa mengumpulan data, yaitu: penelitian lapangan (*field research*) yang dimaksud dalam metode ini adalah cara untuk memperoleh data secara langsung pada objek penelitian. Adapun tehnik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah tehnik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan yang tidak hanya di lakukan pada manusia tetapi juga pada objek-objek alam lain. Observasi ini digunakan untuk memperoleh data dengan jalan mengamati secara langsung mengenai permasalahan yang akan di teliti yaitu pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten mamasa.

2. Angket

Angket atau kuesioner (*questionnaire*) merupakan tehnik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan mengenai Pendidikan dan pelatihan dan kinerja pegawai secara tertulis kepada respon untuk di jawab.

3. Dokumentasi

Dokumentasi, adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (umar, 2005:83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat di percaya, maka digunakan tehnik dokumentasi. Tehnik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum kantor kementerian agama kabupaten mamasa dan data-data lain yang mendukung.

F. Teknik Analisis Data

Tehnik analisi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat untuk menentukan adanya pengaruh yang signifikan antara Pendidikan, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja.

Rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Y = kinerja terikat

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁, X₂ = variabel bebas

X₁ = Pendidikan

X₂ = pengembangan sumber daya manusia

1. Uji Coba Instrumen

a. Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan Tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto 1998, h.168). suatu instrumen yang valid dan sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (rhitung) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrument dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument itu sudah baik (Arikunto 1998, h.170). instrumen yang baik tidak akan bersifat tebdensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang

sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen pengukuran yang menghasilkan koefisien *alpha Cronbach* kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 baik (Eko Aria 2008, h. 50).

2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi setelah diketahui besarnya koefisien korelasi, tahap selanjutnya adalah mencari nilai koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2_{xy} \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi

r^2_{xy} = koefisien kuadrat korelasi berganda

3. Uji hipotesis

a. Uji t, pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006). Pengujian persial

regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \beta_n / s\beta_n$$

Dimana :

t = mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df).

β_n = koefisien regresi masing-masing variabel.

$s\beta_n$ = standar error masing-masing variabel.

Dasar pengambilan Keputusan :

- 1) Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau T hitung $< T$ table berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima dan H_a ditolak, bila dilakukan uji secara persial.
 - 2) Jika propabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau T hitung $> T$ table berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan uji secara persial.
- b. Uji F, digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5%. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai nilai F table maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Gunjarati, 2001).

$$F = R^2 nk$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

dasar pengambilan Keputusan :

- 1) Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau F hitung $< F$ table berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima dan H_a ditolak bila dilakukan secara simultan.
- 2) Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau F hitung $> F$ table berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima bila dilakukan secara simultan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Kementerian Agama Kabupaten Mamasa

Pada tanggal 16 Januari 2004, 2 tahun setelah berdirinya Kabupaten Mamasa, Kementerian Agama Kabupaten Mamasa pun terbentuk. Perintis awal Kementerian Agama Kabupaten Mamasa (saat itu masih Departemen Agama) adalah Bapak Drs. H. Wahab Idris. Saat itu pelantikan beliau sebagai Kepala Kantor, masih dilaksanakan di Provinsi Sulawesi Selatan. Para Pejabat pertama kali yang mendampingi beliau adalah :

1. Drs. H. Zainuddin,
2. Drs. H. Imran Kaljubi Kesa,
3. Rezin Pualillin, S. PAK
4. Ibu Suriati
5. Bapak I Gusti Made Alit

Merujuk pada PMA no 373 tahun 2002 Pasal 85, Kementerian Agama Kabupaten Mamasa (Departemen Agama), di awal berdirinya, lebih condong tergolong dalam tipologi III F, yang struktur organisasinya adalah:

1. Subbagian Tata Usaha
2. Seksi Urusan Agama Islam dan Penyelenggaraan Haji
3. Seksi Kependidikan Agama Islam dan Pemberdayaan Masjid
4. Seksi Bimbingan Masyarakat Kristen

5. Penyelenggara Zakat Wakaf
6. ditambah, Penyelenggara Bimas Hindu dan
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Selanjutnya pada tahun 2005, dilakukan pertama kali perekrutan pegawai negeri sipil, yang berhasil menjangkau beberapa orang pegawai.

Selanjutnya, Berdasarkan PERATURAN MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3 TAHUN 2006 TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA DEPARTEMEN AGAMA (Disempurnakan) dalam Bab I tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi, Pada Pasal 1 dikatakan: (1) Departemen dalam Pemerintahan Negara Republik Indonesia, yang selanjutnya dalam peraturan ini disebut Departemen Agama merupakan unsur pelaksana pemerintah; (2) Departemen dipimpin oleh Menteri yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada presiden. Pada Pasal 2 yang menjelaskan tentang tugas Departemen Agama, dikatakan: Departemen Agama mempunyai tugas membantu Presiden dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintahan di bidang keagamaan.

Kemudian, Berdasarkan PERATURAN MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 19 TAHUN 2019 TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA INSTANSI VERTIKAL KEMENTERIAN AGAMA Pasal 1 dikatakan bahwa :

(1) Instansi Vertikal Kementerian Agama merupakan instansi pada Kementerian Agama yang melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama di daerah.

(2) Instansi Vertikal Kementerian Agama terdiri atas :

- a. kantor wilayah Kementerian Agama provinsi; dan
- b. kantor Kementerian Agama kabupaten/kota.

Dalam Pasal 7 diungkapkan bahwa kementerian Agama di tingkat Kabupaten/kota, menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di kabupaten/kota;
- b. pelayanan, bimbingan dan pembinaan kehidupan beragama;
- c. pelayanan, bimbingan dan pembinaan haji dan umrah;
- d. pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan;
- e. pembinaan kerukunan umat beragama;
- f. pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi;
- g. pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program; dan

- h. pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama di kabupaten/kota.

Susunan Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 909 ayat (2) huruf e terdiri atas:

- a. Subbagian Tata Usaha;
- b. Seksi Pendidikan Islam;
- c. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam;
- d. Seksi Urusan Agama Kristen;
- e. Penyelenggara Haji dan Umrah;
- f. Penyelenggara Pendidikan Kristen;
- g. Penyelenggara Hindu; dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Kemudian dalam pasal 784 dijelaskan bahwa Tugas-tugas Seksi dan Penyelenggara adalah sebagai berikut:

- a. Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan koordinasi penjabaran kebijakan teknis dan kegiatan, pelayanan urusan persuratan, administrasi perencanaan, kepegawaian, keuangan dan barang milik negara,

keorganisasian dan ketatalaksanaan, penyusunan keputusan, kerumahtanggaan, kearsipan, hubungan masyarakat, serta publikasi, data dan informasi.

- b. Seksi Pendidikan Islam mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang pendidikan rauddlatul athfal, madrasah, ibtidaiyah, madrasah tsanawiyah, pendidikan agama Islam, pendidikan diniyah, dan pondok pesantren.
- c. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan dibidang urusan agama islam dan bina syariah, bina kantor urusan agama dan keluarga sakinah, serta penerangan agama islam.
- d. Seksi Urusan Agama Kristen mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan dibidang kelembagaan, penyuluhan, dan budaya keagamaan Kristen.
- e. Penyelenggara Haji dan Umrah mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang pendaftaran pembatalan haji, bimbingan manasik, bina haji reguler,

penyelenggaraan haji khusus dan umrah, transportasi dan dokumen haji reguler, serta administrasi keuangan haji.

- f. Penyelenggara Pendidikan Kristen mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang pendidikan agama dan pendidikan keagamaan Kristen.
- g. Penyelenggara Hindu mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang urusan agama Hindu, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan Hindu.

Sejak Berdirinya pertama kali pada tahun 2004 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa telah beberapa kali berganti pimpinan. Berikut ini adalah Kepala-kepala Kantor yang pernah bertugas di Mamasa:

Tabel 4. 1 Pimpinan Kantor Yang Pernah Bertugas Di Mamasa

No.	Nama	Jabatan	Periode
1.	Drs. H. Abd Wahab Idris	Kepala Kantor	2004 – 2006
2.	Drs. H Bahauddin Latif	Kepala Kantor	2007 -2008
3.	Drs. H. M. Syaib Tahir	Kepala Kantor	2009 - 2010
4.	H. Muhdin, S. Ag. M. Pd.I	Kepala Kantor	2010 – 2014
5.	H. Ahmad Barambangy, S.Ag., MA	Kepala Kantor	2014 – 2018
6.	H. Imran K, Kesa', S.Ag., M.Pd	Kepala Kantor	2018 – 2021
7.	Dr. H. Adnan Nota, MA	Kepala Kantor	2021 – 2022
8.	H. Ramli L, S.Ag., M.Pd.I	Kepala Kantor	2022 - Sekarang

Sejak Berdirinya di tahun 2004, Kantor Kementerian Agama pertama kali berkantor di Kantor KUA Kecamatan Mamasa. Di tempat yang cukup sempit itu, para personil Kementerian agama tetap bekerja hingga tahun 2009. Kemudian pada tahun 2009 Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, resmi berpindah kantor ke Kantor baru yang beralamat di jl. Poros Limbong Lopi, Kecamatan Tawalian. Tanah kantor ini pada awalnya adalah pemberian dari pihak pemerintah daerah. Sedangkan bangunannya masih bersumber dari dipa kanwil Provinsi Sulawesi Barat.

Luas tanah kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa saat ini adalah 3000 persegi, dengan luas bangunan kantor 40x30 m.

B. Visi Dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Mamasa

Mempertimbangkan berbagai capaian program pada periode pembangunan 2004-2009 serta berbagai perubahan situasi dan lingkungan strategis, visi yang hendak diwujudkan oleh Kabinet Bersatu II 2009-2014 adalah "Indonesia yang sejahtera, demokratis dan berkeadilan".

Berpijak pada visi di atas, maka kementerian agama Kabupaten Mamasa, sejalan dengan Kementerian Agama Pusat menetapkan visi sebagai berikut;

"terwujudnya masyarakat Mamasa yang
TAAT BERAGAMA, RUKUN, CERDAS, MANDIRI DAN
SEJAHTERA LAHIR BATIN"

MISI

Sejalan dengan visi di atas, Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, memiliki 5 misi yaitu :

1. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama.
2. Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama.
3. Meningkatkan kualitas raudhatul athfal, madrasah, perguruan tinggi agama, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan.
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji.
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

C. Tujuan

Tujuan jangka panjang pembangunan bidang agama yang hendak dicapai oleh Kementerian Agama adalah terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, maju, sejahtera, dan cerdas serta saling menghormati antar pemeluk agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

D. Sasaran Strategis Tahun 2019-2023

Dengan mempertimbangkan kondisi, potensi dan permasalahan yang ada, dan sinergi dengan visi, misi dan tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan, maka Kementerian Agama

Kabupaten Mamasa, menetapkan sasaran strategis yang hendak dicapai dalam periode 2019-2023 menurut lima bidang prioritas, yaitu : kehidupan beragama, kerukunan umat beragama, pendidikan agama dan pendidikan keagamaan, penyelenggaraan ibadah haji dan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

1. Bidang Kehidupan Beragama

Sasaran strategis bidang kehidupan beragama adalah terwujudnya suatu kondisi keberagamaan masyarakat yang dinamis dan mampu mendukung percepatan pembangunan nasional, yang ditandai dengan, antara lain:

- a. Meningkatnya pemahaman dan perilaku keagamaan umat beragama yang seimbang, moderat dan inklusif.
- b. Meningkatnya motivasi dan partisipasi umat beragama dalam pembangunan nasional.
- c. Meningkatnya kualitas pribadi umat beragama yang berakhlak mulia dan beretika.
- d. Meningkatnya harkat dan martabat umat beragama dalam membangun jati diri bangsa.
- e. Meningkatnya pemberdayaan potensi ekonomi keagamaan.
- f. Meningkatnya akses umat beragama terhadap sumberdaya ekonomi keagamaan dalam upaya meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan umat beragama.
- g. Meningkatnya peran dan kualitas penyuluh agama.

h. Meningkatnya pelayanan administrasi keagamaan sesuai dengan SPO (Standar Prosedur Operasional).

2. Bidang Kerukunan Umat Beragama

Sasaran strategis bidang kerukunan umat beragama adalah terwujudnya kehidupan harmoni intern dan antar umat beragama sebagai pilar kerukunan nasional yang ditandai dengan, antara lain:

- a. Meningkatnya dialog dan kerjasama antar umat beragama dalam rangka memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa.
- b. Meningkatnya harmoni intern dan antar umat beragama.
- c. Berdirinya Forum Kerukunan Umat Beragama.
- d. Berkembangnya pemahaman keagamaan masyarakat berwawasan multikultural, gender, dan HAM.

3. Bidang Raudhatul Athfal, Madrasah, Perguruan Tinggi Agama, Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan

Sasaran strategis bidang raudhatul athfal, madrasah, perguruan tinggi agama, pendidikan agama dan pendidikan keagamaan adalah terwujudnya pelayanan pendidikan yang merata, bermutu dan berdaya saing, serta mampu memperkuat jati diri bangsa, yang ditandai dengan, antara lain:

- a. Meningkatnya akses masyarakat terhadap pendidikan anak usia dini berbasis keagamaan yang bermutu (RA, TPA, TPQ dan sejenisnya).
- b. Meningkatnya akses masyarakat terhadap Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Pesantren
- c. Meningkatnya akses masyarakat terhadap Madrasah Aliyah (MA) dan Pesantren.
- d. Tercapainya Standar Nasional Pendidikan (SNP) bagi satuan pendidikan agama dan pendidikan keagamaan.
- e. Meningkatnya mutu pengelolaan dan layanan pendidikan pesantren dan pendidikan diniyah.
- f. Meningkatnya mutu pendidikan agama di sekolah.
- g. Meningkatnya mutu, profesionalitas dan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan.
- h. Meningkatnya mutu pengelolaan pendidikan agama dan pendidikan keagamaan.
- i. Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan agama dan pendidikan keagamaan.

4. Bidang Penyelenggaraan Ibadah Haji

Sasaran strategis penyelenggaraan ibadah haji adalah tercapainya tingkat kepuasan jamaah dalam berbagai bidang

pelayanan dan pengelolaan dana haji untuk sebesar-besarnya bagi kesejahteraan umat, yang ditandai dengan, antara lain:

- a. Terwujudnya jemaah haji mandiri.
- b. Terwujudnya petugas profesional dan dedikatif
- c. Terwujudnya standar pelayanan minimal pada seluruh komponen pelayanan haji
- d. Terwujudnya sistem informasi yang handal
- e. Terwujudnya dukungan manajemen yang menyeluruh dalam penyelenggaraan haji

5. Bidang Tata Kelola Pemerintahan

Sasaran strategis bidang tata kelola pemerintahan adalah terwujudnya penyelenggaraan birokrasi yang efektif, efisien, dan akuntabel, serta tersedianya aparatur pelayanan keagamaan yang profesional, yang ditandai dengan:

- a. Terwujudnya reformasi birokrasi secara menyeluruh
- b. Meningkatnya jumlah aparatur yang mengikuti diklat dengan siklus minimal 5 (lima) tahunan.
- c. Terwujudnya laporan keuangan Kementerian Agama dengan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)
- d. Menurunnya jumlah dan nilai temuan hasil pemeriksaan BPK, BPKP dan Inspektorat Jenderal.

- e. Meningkatnya kualitas aparatur sumberdaya manusia melalui sistem penempatan dan pembinaan yang profesional.
- f. Terbangunnya sistem informasi dan komunikasi yang efektif dan efisien.
- g. Terbangunnya citra positif Kementerian Agama sebagai institusi Pemerintah yang bersih dan berwibawa.

E. Arah Kebijakan Dan Strategi Kementerian Agama Kabupaten Mamasa

Kebijakan Kementerian Agama RI tahun 2019-2023 diarahkan kepada lima hal pokok, yaitu :

- 1) peningkatan kualitas kehidupan beragama;
- 2) peningkatan kualitas kerukunan umat beragama;
- 3) peningkatan kualitas raudhatul athfal, madrasah, perguruan tinggi agama, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan;
- 4) peningkatan kualitas penyelenggaraan ibadah haji, dan;
- 5) perwujudan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Berpijak pada RPJMN 2019-2023 yang telah dipaparkan di atas, dan berdasar pada strategi dan program Kementerian Agama RI Pusat, lalu disesuaikan dengan kondisi ril dalam lingkungan kantor kementerian agama Kabupaten Mamasa, maka ditetapkanlah lima kebijakan seperti yang termaktub di atas, yang akan

dilaksanakan dalam kurun waktu 5 tahun ke depan. Untuk menjalankan kelima kebijakan tersebut, dicanangkanlah strategi dan program yang akan dilaksanakan.

Strategi untuk merealisasikan kelima kebijakan tersebut dituangkan dalam 6 (delapan) program kementerian agama kabupaten Mamasa, sebagai berikut:

1. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Kementerian Agama

Tujuan utama program ini adalah meningkatkan koordinasi pelaksanaan tugas dan fungsi, pembinaan, serta pemberian dukungan manajemen kepada semua unit organisasi di lingkungan Kementerian Agama Mamasa.

Adapun hasil jangka menengah yang hendak dicapai oleh program ini adalah meningkatnya kualitas penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan tugas serta pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada semua unit organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja keseluruhan Kementerian Agama Mamasa.

Pelaksanaan program ini menjadi tanggung jawab bidang Sekretariat Kementerian Agama Mamasa.

Indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan tersebut adalah:

- 1) Persentase SDM berkinerja sangat baik, dengan target sebesar 20% pada tahun 2019 menjadi 60% pada tahun 2023.
- 2) Rasio kecukupan anggaran, dengan target sebesar 79% pada tahun 2019 menjadi 99% pada tahun 2023.
- 3) Rasio ketersediaan sarana prasarana, dengan target sebesar 75% pada tahun 2019 menjadi 100% pada tahun 2023.

Ada 9 kegiatan prioritas yang akan dilaksanakan dalam rangka mencapai hasil jangka menengah (*outcomes*) yang diharapkan, yaitu:

- 1) Pembinaan Kerukunan Hidup Umat Beragama
- 2) Pembinaan Administrasi Kepegawaian
- 3) Pembinaan Administrasi Keuangan dan BMN
- 4) Pembinaan Administrasi Organisasi & Tata Laksana
- 5) Pembinaan Administrasi Perencanaan.
- 6) Pembinaan Administrasi Umum
- 7) Pembinaan Administrasi Pusat Kerukunan Hidup Umat Beragama
- 8) Pembinaan Administrasi Informasi Keagamaan dan Kehumasan
- 9) Pembinaan Administrasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

2. Program Bimbingan Masyarakat Islam

Tujuan utama program ini adalah terselenggaranya pembinaan dan pelayanan bimbingan Masyarakat Islam, baik menyangkut sumber daya manusia, manajemen, maupun sarana (media) pembinaan dan pelayanan.

Hasil (*outcomes*) yang hendak dicapai dalam jangka menengah adalah meningkatnya kualitas bimbingan, pelayanan, pemberdayaan dan pengembangan potensi umat.

Indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan program tersebut adalah:

- 1) Meningkatnya indeks kualitas bimbingan dari 35% pada tahun 2019 menjadi 75% pada tahun 2023,
- 2) Meningkatnya indeks kualitas pelayanan dari 30% pada tahun 2019 menjadi 70% pada tahun 2023,
- 3) Meningkatnya indeks kualitas pemberdayaan dari 20% pada tahun 2019 menjadi 60% pada tahun 2023, dan
- 4) Meningkatnya indeks kualitas pengembangan dari 15% pada tahun 2019 menjadi 55% pada tahun 2023.

Pelaksanaan program ini menjadi tanggung jawab Seksi Urais & Peny Haji/Peny Zakat & Wakaf Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

Ada 2 kegiatan prioritas yang akan dilaksanakan dalam rangka mencapai hasil jangka menengah (*outcomes*) yang diharapkan, yaitu:

- 1) Pengelolaan dan Pembinaan Pemberdayaan Wakaf.
- 2) Pengelolaan dan Pembinaan Pemberdayaan Zakat.
- 3) Pengelolaan dan Pembinaan Penerangan Agama Islam.
- 4) Pengelolaan Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah.
- 5) Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam.

3. Program Pendidikan Islam

Program Pendidikan Islam bertujuan untuk meningkatkan akses, mutu, relevansi dan daya saing serta tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan Pendidikan Islam.

Indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan program ini adalah meningkatnya Angka Partisipasi Kasar (APK) dan Angka Partisipasi Murni (APM). Angka Partisipasi Kasar (APK) pada Lembaga Pendidikan Islam diharapkan meningkat dari tahun 2019 ke tahun 2023 yaitu: RA/BA dari 7,09% menjadi 7,65%, Madrasah Ibtidaiyah (MI) dari 12,18% menjadi 13,01%, Madrasah Tsanawiyah (MTs) dari 19,06% menjadi 18,28%, Madrasah

Aliyah (MA) dari 7,65% menjadi 8,63%, Taman Pendidikan Al Quran (TPQ) dari 2,61% menjadi 2,82%.

Angka Partisipasi Murni (APM) juga diharapkan meningkat dari tahun 2019 ke tahun 2023 yaitu: RA/BA dari 5,53% menjadi 5,97%, Madrasah Ibtidaiyah (MI) dari 10,11% menjadi 12,88%, Madrasah Tsanawiyah (MTs) dari 13,91% menjadi 14,44%, Madrasah Aliyah (MA) dari 5,97% menjadi 6,73%.

Unit organisasi pelaksana program ini adalah Seksi Kependais.

Pencapaian tujuan program Pendidikan Islam ini dilakukan melalui sejumlah kegiatan strategis sebagai berikut:

- 1) Peningkatan Akses dan Mutu Pendidikan Agama Islam pada Sekolah.
- 2) Peningkatan Akses dan Mutu Pendidikan Keagamaan Islam
- 3) Peningkatan Mutu dan Kesejahteraan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah
- 4) Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Kependais.
- 5) Penyediaan Subsidi Pendidikan Madrasah Bermutu
- 6) Peningkatan Akses dan Mutu Madrasah Ibtidaiyah
- 7) Peningkatan Akses dan Mutu Madrasah Tsanawiyah

- 8) Peningkatan Akses dan Mutu Madrasah Aliyah
- 9) Penyediaan Subsidi Pendidikan Keagamaan Islam Bermutu
- 10) Peningkatan Mutu dan Kesejahteraan Pendidik dan Pengawas Pendidikan Agama Islam.

4. Program Bimbingan Masyarakat Kristen

Tujuan utama program ini adalah terselenggaranya bimbingan, pelayanan pendidikan Masyarakat Kristen.

Hasil yang hendak dicapai dalam jangka menengah adalah meningkatnya kualitas bimbingan, pelayanan pendidikan, pemberdayaan dan pengembangan potensi umat.

Indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan program tersebut adalah:

- 1) Meningkatnya indeks kualitas bimbingan dari 25% pada tahun 2019 menjadi 45% pada tahun 2023,
- 2) Meningkatnya indeks kualitas pelayanan dari 40% pada tahun 2019 menjadi 50% pada tahun 2023,
- 3) Meningkatnya indeks kualitas pemberdayaan dari 25% pada tahun 2019 menjadi 40% pada tahun 2023, dan
- 4) Meningkatnya indeks kualitas pengembangan dari 25% pada tahun 2019 menjadi 55% pada tahun 2023.

Pelaksanaan program ini menjadi tanggung jawab Penyelenggara Bimbingan Masyarakat Kristen Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

Ada 3 kegiatan prioritas yang akan dilaksanakan dalam rangka mencapai hasil jangka menengah (outcomes) yang diharapkan, yaitu:

- 1) Pengelolaan dan Pembinaan Pendidikan Kristen.
- 2) Pengelolaan dan Pembinaan Urusan Agama Kristen.
- 3) Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen.

5. Program Bimbingan Masyarakat Hindu

Secara umum, program ini bertujuan terlaksananya dukungan Manajemen, Bimbingan dan Pendidikan Hindu.

Hasil yang hendak dicapai program ini dalam jangka menengah adalah terwujudnya peningkatan signifikan kinerja yang menjamin transparansi, akuntabilitas, kenaikan ketaatan beribadat dan kecerdasan serta sikap peserta didik pendidikan agama Hindu.

Indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan program tersebut adalah:

- 1) Meningkatnya indeks kualitas bimbingan dari 25% pada tahun 2019 menjadi 45% pada tahun 2023,
- 2) Meningkatnya indeks kualitas pelayanan dari 40% pada tahun 2019 menjadi 50% pada tahun 2023,
- 3) Meningkatnya indeks kualitas pemberdayaan dari 25% pada tahun 2019 menjadi 40% pada tahun 2023, dan
- 4) Meningkatnya indeks kualitas pengembangan dari 25% pada tahun 2019 menjadi 55% pada tahun 2023.

Pelaksanaan program ini menjadi tanggung jawab Penyelenggara Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

Ada 3 kegiatan prioritas yang akan dilaksanakan dalam rangka mencapai hasil jangka menengah (*outcomes*) yang diharapkan, yaitu:

- 1) Pengelolaan dan Pembinaan Pendidikan Hindu.
 - 2) Pengelolaan dan Pembinaan Urusan Agama Hindu.
 - 3) Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Penyelenggara Bimbingan Masyarakat Hindu.
6. Program Penyelenggaraan Pembinaan dan pengelolaan Haji dan Umrah.

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang ditandai dengan tingkat kepuasan jemaah, pembinaan, pelayanan, dan perlindungan kepada jemaah, sistem informasi yang memadai, serta tata kelola yang baik dan bersih.

Adapun hasil jangka menengah yang hendak dicapai melalui program ini adalah meningkatnya kualitas pembinaan, pelayanan, dan pengembangan sistem informasi haji dan umrah.

Indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan program adalah:

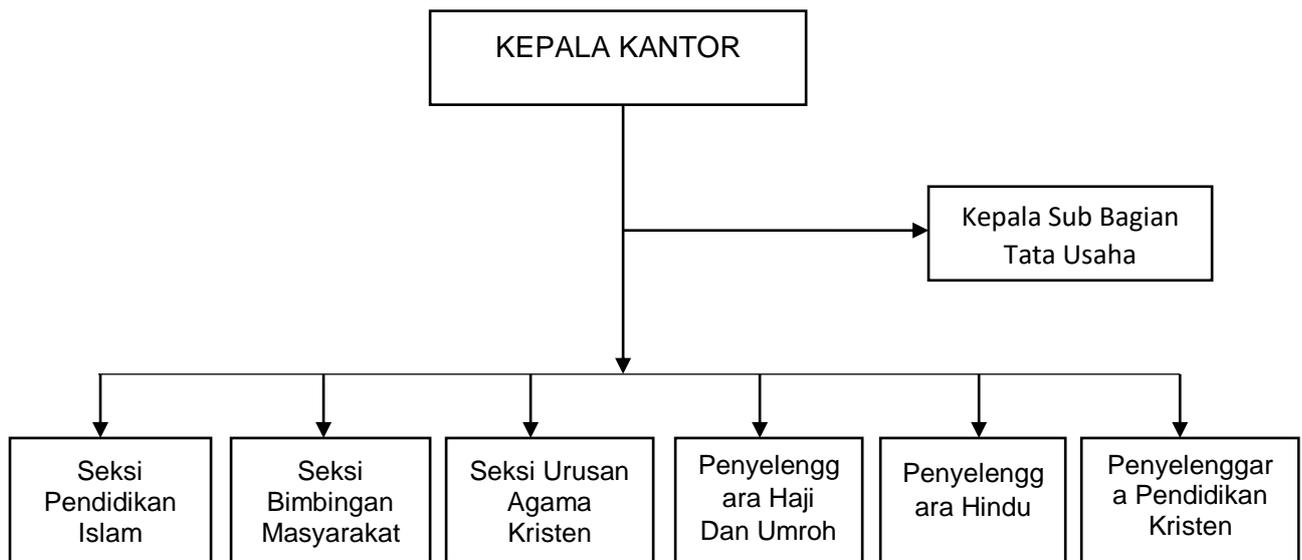
- a) persentase indeks kualitas pembinaan dari 30% pada tahun 2019 menjadi 75% pada tahun 2023,
- b) persentase indeks kualitas pelayanan dari 30% pada tahun 2019 menjadi 75% pada tahun 2023,
- c) persentase indeks kualitas pengembangan informasi haji dari 30% pada tahun 2019 menjadi 75% pada tahun 2023,
- d) persentase indeks kualitas pembinaan umrah dari 30% pada tahun 2019 menjadi 75% pada tahun 2023.

Adapun pelaksanaan program ini menjadi tanggung jawab Seksi Urais dan Peny Haji yaitu:

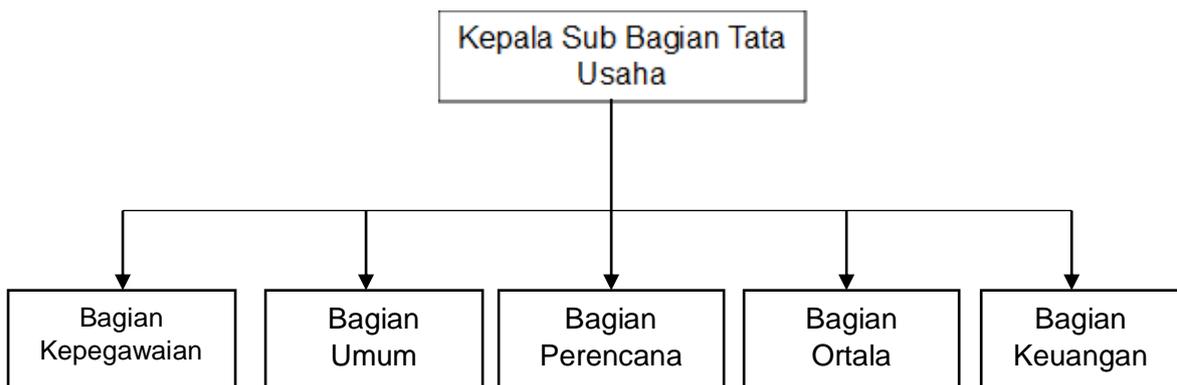
- 1) Pembinaan Haji dan Umrah.

- 2) Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Penyelenggara Haji dan Umrah.
- 3) Pelayanan Haji dan Umrah.

F. Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Mamasa



Secretariat :



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Mamasa

Keterangan : 1. Bagian Kepegawaian 3 orang

2. Bagian Umum 1 orang

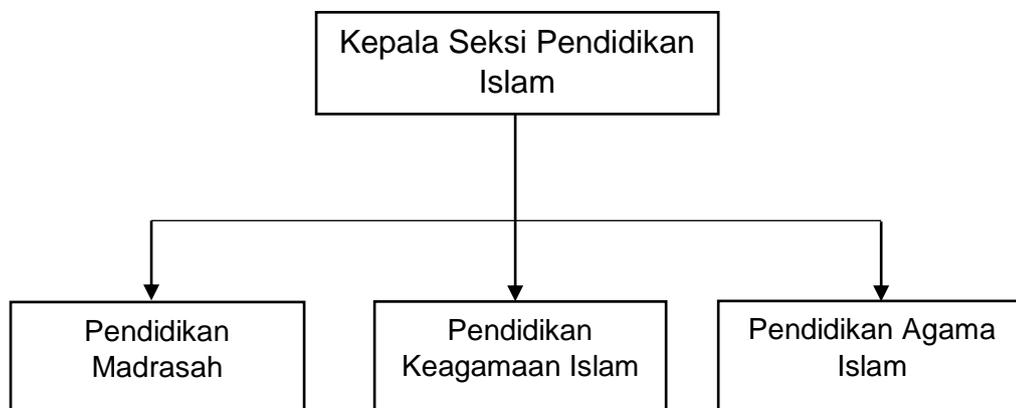
3. Bagian Keuangan dan BMN 5 orang

4. Bagian Perencana 1 Orang

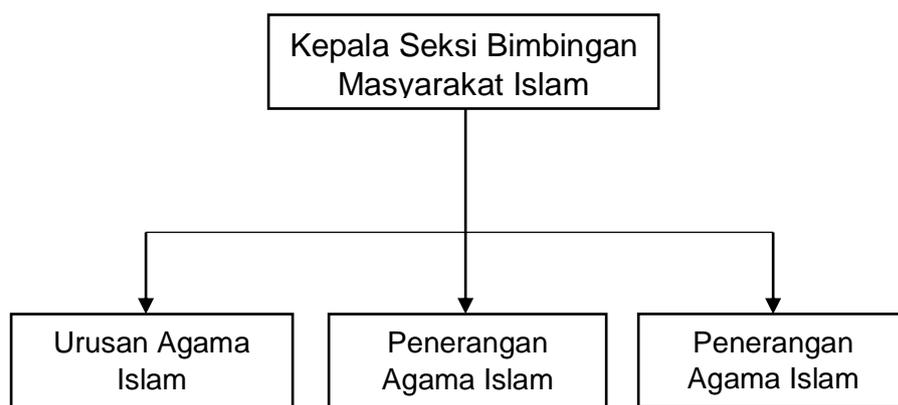
5. Bagian Ortala 1 Orang

Seksi Pendidikan islam :

Keterangan: Jumlah Pegawai yang melaksadalah 4 (empat) orang dan satu kepala Seksi.



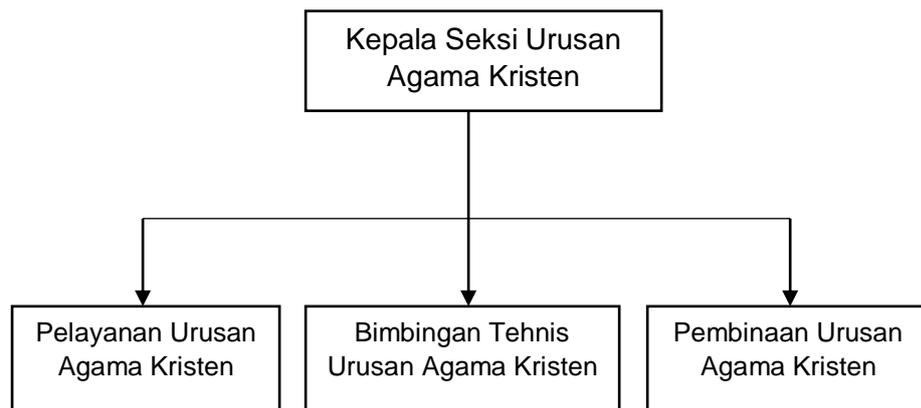
Seksi Bimbingan Masyarakat Islam :



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Seksi Pendidikan islam

Keterangan : Jumlah pegawai yang melaksanakan Tugas dan fungsi di atas berjumlah 4 (empat) orang dan satu orang kepala seksi

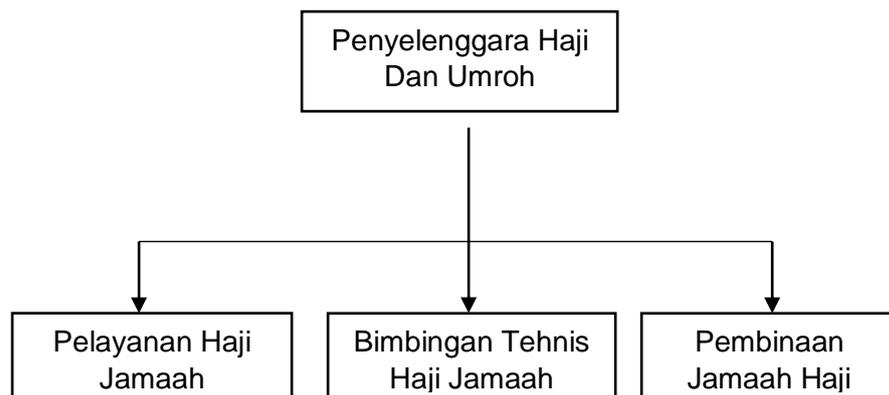
Seksi Urusan Agama Kristen :



Gambar 4. 3 Struktur Organisasi Seksi Pendidikan Kristen

Keterangan : Jumlah pegawai yang melaksanakan tiga fungsi di atas berjumlah 6 (enam) orang dan satu kepala seksi.

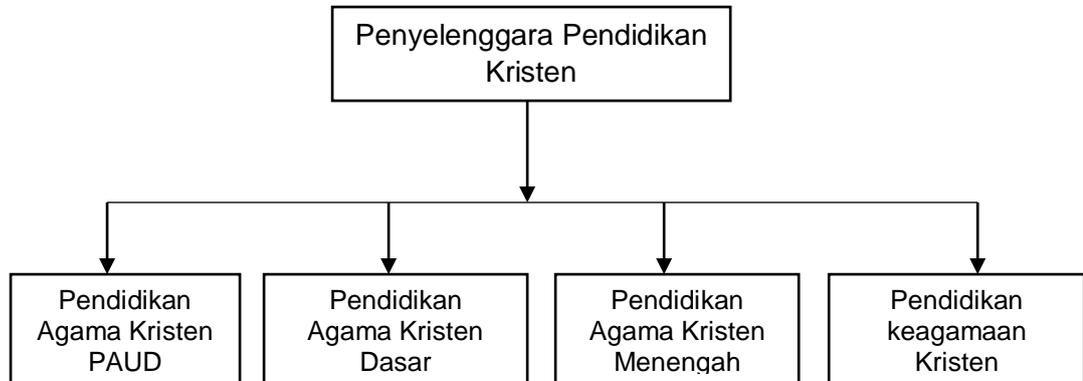
Penyelenggara Haji dan Umrah :



Gambar 4. 4 Struktur Organisasi Penyelenggara Haji dan Umrah

Keterangan : Jumlah pegawai yang melaksanakan tiga Tugas fungsi di atas berjumlah 3 (tiga) orang dan satu orang Penyelenggara.

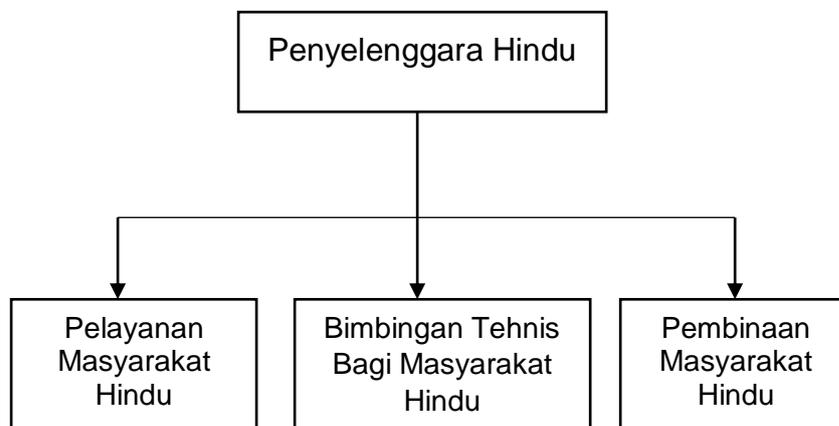
Penyelenggara Pendidikan Kristen



Gambar 4. 5 Struktur Organisasi Penyelenggara Pendidikan Kristen

Keterangan : Jumlah pegawai yang melaksanakan 4 Tugas fungsi di atas berjumlah 3 (tiga) orang dan satu orang Penyelenggara.

Penyelenggara Hindu :



Gambar 4. 6 Struktur Organisasi Penyelenggara Hindu

Keterangan: Jumlah pegawai yang melaksanakan tiga tugas fungsi di atas adalah 3 (tiga) orang dan satu orang Penyelenggara.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi responden

Gambaran tentang profil responden dalam penelitian ini di tunjukkan dengan memberikan informasi mengenai keterangan tentang umur responden, Pendidikan dan masa kerja dari responden pada kantor Kementerian agama kabupaten mamasa yang menjadi tempat peneliti melakukan penelitian.

A. Deskripsi respebden menurut umur

Adapun deskripsi responden menurut umur dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5. 1 Responden menurut umur pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa

No.	Umur Responden	Jumlah	Frekuensi
1.	20 tahun – 30 tahun	15	36%
2.	31 tahun – 40 tahun	20	48%
3.	41 tahun – 50 tahun	4	9,7%
4.	51 tahun – 60 tahun	2	4,9%
Jumlah		41	100%

**Sum
ber : hasil
kuesioner
(2023)**

rdasarkan table 5.1 dapat di ketahui bahwa responden menurut umur, pada umur 20 tahun

s/d 30 tahun sebanyak 15 atau 36% responden, umur responden 31 s/d 40 tahun sebanyak 20 atau 48% responden, umur responden 41 s/d 50 tahun sebanyak 4 atau 9,7% responden dan responden 51 s/d 60 tahun sebanyak 2 atau 4,9% responden.

b. Deskripsi responden menurut Latar belakang Pendidikan

Adapun latar belakang Pendidikan dari responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 5. 2 Latar belakang Pendidikan responden pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa

No.	Latar belakang Pendidikan	Jumlah	Frekuensi
1.	SLTA/ Sederajat	5	12%
2.	Diploma	10	24%
3.	Sarjana S1	22	54%
4.	Sarjana S2	4	10%
Jumlah		41	100%

Sumber : Hasil Kuesioner (2024)

Berdasarkan table 5.2 dapat di ketahui bahwa terdapat 22 atau sekitar 54% responden yang berlatar belakang Pendidikan sarjana S1, kemudian 10 atau sekitar 24% responden yang latar belakang Pendidikan Diploma, kemudian terdapat 4 atau sekitar 10% responden yang latar belakang Pendidikan sarjana S2 dan 5 atau 12% responden yang latar belakang Pendidikan SLTA/Sederajat.

c. Deskripsi responden menurut masa kerja

Lama kerja dari responden dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5. 3 Masa bekerja responden pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa

No.	Lama bekerja	Jumlah	Frekuensi
1.	1 – 5 tahun	6	15%
2.	6 – 10 tahun	15	37%
3.	10 – 20 tahun	16	39%
4.	± 21 tahun	4	9%
Jumlah		41	100%

Sumber : hasil kuesioner (2024)

Dari table 5.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang telah bekerja selama 1 – 5 tahun sebanyak 6 atau sekitar 15% orang responden, selanjutnya jumlah responden yang bekerja selama 6 – 10 tahun sebanyak 15 atau sekitar 37% orang, kemudian jumlah responden yang bekerja selama 10 – 20 tahun sebanyak 16 atau sekitar 39%, dan jumlah responden yang bekerja selama ± 21 tahun sebanyak 4 atau sekitar 9%.

2. Hasil Uji Kualitas Data Dan Reabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan $\alpha = 5\%$ dan menentukan nilai tabel koefisien korelasi (r) pada degree of freedom (df) = $n - k$, dalam hal ini n (jumlah responden) dan k (jumlah konstruk). Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $41-2$ atau $df = 39$ dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,3081, jika r hitung (untuk

tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pernyataan total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut di katakana valid.

Tabel 5. 4 Hasil uji validitas instrumen

Variable	Item pertanyaan	Corrected item pertanyaan total correlation	r tabel	Keterangan
Pendidikan (X1)	Pendidikan 1	0,748**	0,308 1	Valid
	Pendidikan 2	0,727**	0,308 1`	Valid
	Pendidikan 3	0,770**	0,308 1	Valid
	Pendidikan 4	0,838**	0,308 1	Valid
	Pendidikan 5	0,880**	0,308 1	Valid
Pengembangan sdm (X2)	Pengembangan sdm 1	0,533**	0,308 1	Valid
	Pengembangan sdm 2	0,621**	0,308 1	Valid
	Pengembangan sdm 3	0,792**	0,308 1	Valid
	Pengembangan sdm 4	0,861**	0,308 1	Valid
	Kinerja pegawai 1	0, 777**	0,308 1	Valid
Kinerja pegawai	Kinerja pegawai 2	0,713**	0,308 1	Valid
	Kinerja pegawai 3	0,660**	0,308 1	Valid
	Kinerja		0,308	Valid

Kinerja pegawai (Y)	pegawai 4	0,718**	1	
	Kinerja pegawai 5	0,776**	0,308 1	Valid
	Kinerja pegawai 6	0,813**	0,308 1	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 5.3 dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $>$ dari r tabel (0,308) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji realibilitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel Pendidikan yang di uji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrument pernyataan dianggap valid karena nilai *corrected* item total *correlation* $>$ dari r tabel pada signifikan 0,05 (5%)

Tabel 5. 5 Hasil uji realibilitas instrument

Variable	Reliabilitas coefficient	Alpha	Keterangan
Pendidikan (X1)	6 item pertanyaan	0,799	Reliabel
Pengembangan sdm (X2)	6 item pertanyaan	0,790	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	6 item pertanyaan	0,783	Reliabel

Sumber : data primer yang di olah, 2024

Dari keterangan tabel diatas dapat di ketahui bahwa masing-masing variable memiliki *Cronbach alpha* $>$ 0,60. Dengan demikian variabel (Pendidikan, pengembangan

sumber daya manusia, kinerja pegawai) dapat dikatakan reliabel.

3. Hasil Uji Regresi Berganda

a. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil olahan statistik yang dibantu program SPSS menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen 71,9%, sedang yang 28,1% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti) yakni komitmen kerja, tanggung jawab, ketepatan waktu dan kuantitas.

Tabel 5. 6 Uji Pengaruh Secara Simultan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.848*	.719	.704	.93018

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independent lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Sebelum membahas secara parsial pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, terlebih dahulu dilakukan pengujian secara simultan. Uji simultan ini, bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan “Pendidikan, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Mamasa.

Uji simultan, ditunjukkan dengan hasil pertimbangan F test yang menunjukkan nilai 81,494 dengan Tingkat probabilitas 0,000 yang jauh dibawah alpha 5%. Hal itu berarti bahwa secara Bersama-sama variabel independen Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, variabel Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

Tabel 5. 7 Uji signifikan simultan (uji statistic F)

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
1 Regression	83,999	2	42,000	48,542	.000*
Residual	32,879	38	.865		
Total	116,878	40			

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

c. Uji signifikan parameter individual (uji statistik t)

uji signifikan t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara persial. Uji signifikan t ini, dalam hasil perhitungan statistik *ordinary least square* (OLS) ditunjukkan dalam t_{hitung} . Secara terperinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 5. 8 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Modal	Unstandardize d coefficients		Standardize d coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	3,92	2,065		1,90	065
Pendidikan (X1)	4	.077	.406	0	.00
Pengembangan sdm (X2)	.288	.104	.538	3,75	1
	.516			8	.00
				4,98	0
				6	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-1)$ atau $(41-2) = 39$ sehingga dapat di peroleh nilai t_{tabel} sebesar 2,02269. Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Variabel Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kabupaten mamasa.

Dari tabel *coefficients* dapat diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,758$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,758 > 2,02269$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Pendidikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kabupaten mamasa.

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,986$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,986 > 2,02269$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa Pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, artinya

kenaikan pendidikan akan di ikuti oleh kenaikan kinerja pegawai secara signifikan.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,758$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,758 > 2,02269$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Pendidikan begitu penting karena Pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja sesuai tingkat pendidikan, banyak perusahaan akan menerima pelamar kerja yang jenjang pendidikan nya lebih tinggi, jika pendidikan seseorang tinggi maka akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan nya dan sebaliknya jika pendidikan seseorang rendah maka sedikit pintu yang terbuka untuk berkarir lebih baik.

Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu pegawai atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja pegawai di pengaruhi oleh pendidikan seorang pegawai. Hal tersebut dikarenakan oleh Tingkat pendidikan seorang pegawai menjamin kinerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, pegawai dengan tingkat pendidikan yang beragam tetap akan mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga kinerjanya pun akan meningkat atau tetap terjaga.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Nugraha pada tahun 2020. Dengan judul Pengaruh pendidikan, pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif secara langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dan ada pengaruh positif secara tidak langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten Pangkep.

2. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Pengembangan sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja pegawai mengenai pengembangan dan

kinerja yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengembangan sumber daya manusia seseorang dapat mengembangkan bakatnya sehingga dalam dalam bekerja ia lebih dapat mengembangkan bakat yang di milikinya tersebut sesuai dengan kemampuannya.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,986$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.986 > 2,02269$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan terhadap kinerja karyawan.

Dari pengembangan sumber daya manusia tersebut akan berdampak pada peningkatan kerja pegawai yang secara langsung mempengaruhi kinerja pemerintahan. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi, karena pengembangan sumber daya manusia dapat membantu pegawai untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Jika suatu program pengembangan sumber daya manusia dapat terselenggara dengan baik oleh organisasi, maka akan banyak manfaat yang dapat dipetik oleh organisasi, oleh berbagai kelompok kerja, dan oleh para karyawan.

Dengan demikian apabila pengembangan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan telah sesuai dengan kebutuhan dan telah mencapai sasaran maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang kemudian akan jauh lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pengembangan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan pengembangan sumber daya manusia akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Arif Nasution pada tahun 2014. Dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai. Hasil penelitian ini adalah dari hasil analisis data yang dilakukan pengembangan sumber daya manusia pada PT. PLN Cabang Binjai dapat dikategorikan baik, hal tersebut berdasarkan hasil kuesioner dengan pengembangan sumber daya manusia, seluruh responden menjawab pertanyaan dengan jawaban dengan nilai tinggi sehingga dari hasil kuesioner dilakukan analisis korelasi *Product Moment* untuk melihat bagaimana pengembangan sumber daya manusia. Kinerja Pegawai PT. PLN cabang binjai dapat dikatakan baik karena dengan pengembangan sumber daya manusia yang telah baik akan meningkatkan kinerja

pegawai pada organisasi tersebut, terbukti adanya pengaruh antar kedua variabel yang dikategorikan tinggi dan juga berdasarkan hasil uji test “t” dapat dilihat koefisien korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan sebesar 6. 845 adalah signifikan, artinya koefisien korelasi tersebut dapat diterima.

3. Pengaruh Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu “diduga ada pengaruh pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

Adapun hubungan variabel pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa berada pada kategori berpengaruh. Ini berarti terdapat hubungan korelasi positif antara pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai.

Dari hasil uji simultan, ditunjukkan dengan hasil pertimbangan F test yang menunjukkan nilai 81,494 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang jauh di bawah alpha 5%. Hal itu

berarti bahwa secara Bersama-sama variabel independen pendidikan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji simultan menyatakan bahwa Pendidikan dan pengembangan adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia serta untuk memperbaiki keterampilan kerja pegawai untuk membantu tercapainya tujuan dari kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Program-program yang ada dalam pendidikan dan pengembangan akan memberi manfaat kepada lembaga dan pegawai itu sendiri. Memperoleh manfaat seperti peningkatan produktivitas kerja, stabilitas kerja, dan fleksibilitas kerja sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang semakin meningkat. Untuk itu sudah sepatutnya pemimpin selalu mengikut sertakan pegawainya dalam proses pendidikan dan pelatihan, agar kinerja pegawai semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar pada tahun 2010 dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan). Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Dinas perhubungan Kota Medan. Metode yang digunakan Metode penelitian assosiatif koralasional dengan pendekatan kuantitatif.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,758$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,758 > 2,02269$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Pendidikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan pendidikan akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai secara signifikan.
2. Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,986$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,986 > 2,02269$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ hipotesis diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,

artinya kenaikan pengembangan sumber daya manusia akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai secara signifikan.

3. Dari hasil analisis uji F test menunjukkan nilai 81,494 dengan Tingkat probabilitas 0,000 yang jauh di bawah alpha 5%. Hal ini berarti bahwa secara Bersama-sama variabel independen pendidikan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, variabel pendidikan dan pengembangan secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu “diduga ada pengaruh pendidikan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, dapat teruji kebenarannya

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Mengingat pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian agama Kabupaten Mamasa harus memperhatikan factor pengembangan sumber daya manusia.

2. Dalam penelitian ini yang di teliti terbatas pada pengaruh Tingkat Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum di ungkap seberapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum di teliti dalam penelitian ini.

Sesuai dengan permasalahan tersebut maka supaya setiap karyawan itu memiliki kemampuan dan juga keunggulan yang sama maka dibutuhkan beberapa tindakan yaitu tindakan berupa pendidikan, pelatihan secara berkala pengembangan-pengembangan baik itu pengembangan kemampuan maupun pengembangan teknik mereka lakukan juga supaya kinerja mereka jauh lebih baik dan mampu beradaptasi apapun perubahannya.

Untuk itu supaya mereka sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka dibutuhkan pendidikan, pelatihan berkelanjutan dan pengembangan secara berkala. Hal ini dikarenakan pendidikan pelatihan maupun pengembangan itu sangat penting di dalam proses meningkatkan output berupa sumber daya manusia yang berkualitas maka mereka harus memperhatikan hal tersebut supaya keluaran yang mereka dapatkan nanti itu sama dengan apa yang mereka inginkan. Hal yang dilakukan supaya permasalahan yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, *soft skill*, kemampuan yang

berbeda-beda itu dapat diatasi dengan baik sehingga setelah adanya kegiatan tersebut mereka mampu memiliki pandangan yang sama, pemikiran yang sama arah dan tujuan mencapai kesuksesan itu dengan cara yang sama dan secara profesional mampu melayani masyarakat dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk itu penelitian ini penting dilakukan supaya kita tahu juga seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan dari pendidikan, latihan dan juga pengembangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>
- Adiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)tbk. *Prosiding Seminar Nasional HUMANIS*, 499–509
- Ahmad Prayudi, (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap. Kinerja Karyawan PT. Raja Wali Nusindo Cabang Medan. Vol. 1 Nomor
- Alli Halsaln, N. (2018). PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA PUSTAKAWAN Nurhayati Ali Hasan. *Libria*, 10(1), 95–115.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap. Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, *E-Jurnal Manajemen*, Vol.8
- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- bayangkara, IBK. 2008. *Kinerja pegawai DPRD di kota parepare: prosedur dan implementasi*. Jakarta: salemba empat.
- Buchari, A. (2008). *Manajemen Corporate & Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Fokus Pada Layanan Mutu dan Layanan Prima*. Alfabeta.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan. Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas, *Administrasi Bisnis*, 51(2), 127
- Dipang, L. (2013). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 1080–1088.
- Eko Aria (2008). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. 3.7.7
- Fuad. (2011). “Pengembangan Profesionalitas Guru” dalam Modul A. *Pengembangan Profesionalisme Guru*. UNSRI

- Ghozali Iman, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Semarang: Universitas Diponegoro, 2005
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gujarati. (2001). "Ekonometrika Dasar". Jakarta : Erlangga
- Gunawan, C. (2018). Mahir Menguasai SPSS: mudah mengelola data dengan IBM. SPSS statistic 25. Yogyakarta: CV: Indrayani
- Handayani, S. R. (2019). Dokumentasi Kebidanan: Bahan Ajar Kebidanan. Banjarmasin: Poliban Press
- Hardjanto, I. (2012). Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA). Malang.
- Harsuko Rinawati, MP, Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM, cetakan Pratama, Malang Tim UB Press, 2016.
- Hasbullah. (2012). Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hedi, Peni
- Hasibuan, S.P, Melayu, Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara, 2008
- Husein Umar. (2005), Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis, Jakarta: Grafindo. Persada
- Idrus, i., & Risdah, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 4(1), 115-123
- Irman, W. A. (2021). Penerapan Model Pembelajaran Blended. Learning dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Sekolah Menengah. Kejuruan. Edukatif Jurnal
- Kaswan, Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM Cetakan kesatu, Jakarta: CV Alfabeta, 2011.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta, Erlangga
- Kurniasari, N. (2016). Hubungan Antara Body Dissatisfaction dengan. Perilaku Diet pada Wanita Dewasa Awal (Skripsi tidak dipublikasikan)
- Mangkunegara, (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia, . Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja

- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2007. Manajemen sumber daya manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maria, Agustin. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumberdaya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Provinsi Sulawesi Tengah. E-Jurnal Katalogis. Vol 1. No.1
- Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. PT Utama Metal Abadi. Jurnal Ilmiah
- Nuruni, Tri. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Terhadap Kinerja Guru PAI SDNegeri di Kecamatan Sidoharjo,
- Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya. Manusia. Bandung: Alfabeta. Priantara Diaz
- Ramli, Rizki Yudhistira. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT: Skripsi : Universitas Negeri Yogyakarta
- Rivai, Zainal Veithzal dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizky (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Erlangga
- Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen. Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT. Refika Raditama
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: Teori dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyona. 2014. Metode Penelitian Administrasi dilengkapi metode R&S. Bandung: Alfabeta. Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi (ke-1) Jakarta: Kencana
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suwatno, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan. Bisnis , CV. Alfabeta, Bandung

- Syaiful. (2018). Metode Penelitian Bisnis – Lengkap Dengan Teknik. Pengolahan Data SPSS. ANDI: Yogyakarta
- Tika .(2013) Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi Terhadap kinerja karyawan pt. Pos indonesia (persero) Bandung. “ Jurnal Dosen Politeknik Negeri Padang Jurusan Administrasi Niaga.
- Tonigi, Mahlon. 2015. Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali. Tesis. Program Magister Manajemen Universitas Tadulako Palu.
- Wahyuniardi et al., (2018), Pengaruh. Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi
- Wibowo,(2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta-14240
- Wirawan, dkk, (2016), Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Manajemen Vol 4