

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
APARATUR PEGAWAI DALAM MEMBERIKAN
PELAYANAN PADA BALAI PENYULUHAN
PERTANIAN (BPP) KECAMATAN
ENREKANG**

SKRIPSI



**NURAINI
105721134420**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
APARATUR PEGAWAI DALAM MEMBERIKAN
PELAYAN PADA BALAI PENYULUHAN
PERTANIAN (BPP) KECAMATAN
ENREKANG**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**NURAINI
NIM:105721134420**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah:286)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja Lelah-lelahmu itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Candra)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alam,

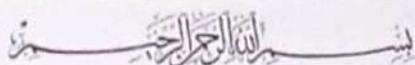
Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti, skripsi ini kupersembahkan untuk:

**Kedua orang tuaku tercinta yaitu bapak Wahid dan ibu Buharia yang selalu memberikan motivasi dan doa-doa yang baik serta Kasih sayang yang tidak terhingga kepada anak-anaknya.
Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku.**



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

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang.

Nama Mahasiswa : NURAINI

NIM : 105721134420

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

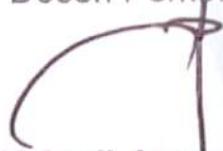
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 29 Juni 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

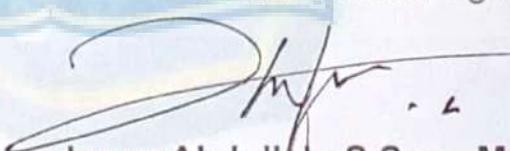
Makassar, 01 Juli 2024

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

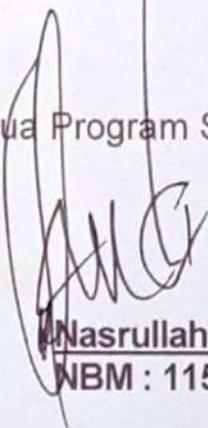

Irwan Abdullah, S.Sos., M.M
NIDN: 0903117501

Dekan

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

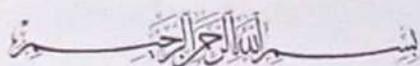

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507


Nasrullah, SE., M.M
NBM : 1151 132



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

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : NURAINI, Nim : 105721134420, diterima dan disahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor **0009/SK/Y-/61201/091004/2024** M, Tanggal 22 Dzulhijjah 1445 H / 29 Juni 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 Dzulhijjah 1415

01 Juli 2024

PANITIA UJIAN

- | | | |
|------------------|--|---------|
| 1. Pengawas Umum | : Dr.Ir. H. Abd.Rakhim Nanda, ST.MT.IPU
(Rektor Unismuh Makassar) | (.....) |
| 2. Ketua | : Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 3. Sekretaris | : Agusdiwana Suarni, SE., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 4. Penguji | : 1. Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si | (.....) |
| | 2. Zalkha Soraya, SE., M.M | (.....) |
| | 3. M Hidayat, SE., M.M | (.....) |
| | 4. Irwan Abdullah, S.Sos., MM | (.....) |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NURAINI
Stambuk : 105721134420
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang.

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 01 Juli 2024

Yang membuat Pernyataan,



NURAINI
NIM : 105721134420

Diketahui Oleh:

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507

Nasrullah, SE., M.M
NBM : 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama : NURAINI
NIM : 105721134420
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 01 Juli 2024

Yang membuat Pernyataan,



NURAINI
NIM : 105721134420

ABSTRAK

Nuraini. 2024. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh : Andi Jam'an dan Irwan Abdullah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang. Berlokasi di Kelurahan Galonta, Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang. Populasi penelitian ini adalah seluruh aparat pegawai kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang sebanyak 34 orang. Teknik pengambilan data sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (angket), observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert dan penelitian data menggunakan perhitungan statistic melalui aplikasi *Statistical for the Social Science* (SPSS) versi 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang dibuktikan dengan hasil uji $t_{hitung} = 2.752 > t_{tabel} 2.042$ dan nilai signifikan yaitu $0.010 < 0.05$. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang dibuktikan dengan hasil uji $t_{hitung} = 0.570 < t_{tabel} 2.042$ dan nilai signifikan yaitu $0.573 > 0.05$. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang dibuktikan dengan hasil uji $t_{hitung} = 1.131 < t_{tabel} 2.042$ dan nilai signifikan yaitu $0.267 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima H2 dan H3 ditolak.

Kata Kunci : *Kompetensi, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

Nuraini. 2024. Factors that influence the performance of employees in providing services at the Enrekang District Agricultural Extension Center (BPP). Thesis. Management major. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Andi Jam'an and Irwan Abdullah.

The aim of this research is to determine the factors that influence the performance of staff in providing services at the Enrekang District Agricultural Extension Center (BPP). Located in Galonta sub-district, Enrekang sub-district, Enrekang district. The population of this study was all 34 employees of the Enrekang District Agricultural Extension Office. The sample data collection technique uses a saturated sampling technique. The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. Data collection techniques were carried out using questionnaires, observation and documentation. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this research uses the Likert scale method and data research uses statistical calculations via the Statistical for the Social Science (SPSS) version 25 application. Based on the research results, it shows that the competency variable has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Enrekang District Agricultural Extension Center as evidenced by the results of the t test = 2,752 > t table 2,042 and the significant value is 0.010 < 0.05. The work motivation variable has a positive and insignificant effect on the performance of the employees of the Enrekang District Agricultural Extension Center as evidenced by the results of the t test = 0.570 < t table 2.042 and the significant value is 0.573 > 0.05. The work environment variable has a positive and insignificant effect on the performance of the employees of the Enrekang District Agricultural Extension Center as evidenced by the results of the calculated t test = 1.131 < t table 2.042 and the significant value is 0.267 > 0.05. So it can be concluded that H1 is accepted and H2 is rejected

Keywords: Competence, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambah-Nya. Shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang” terselesaikan dengan baik.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Wahid dan Ibu Buharia yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus yang selalu di langitkan. Terimakasih untuk saudara – saudaraku Ummi Kalzum, S.E, Muh. Nasruddin dan Nurfitriani yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

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

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, ST.MT.IPU, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Dr. H. Andi Jam`an, S.E.,M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Andi Jam`an, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Irwan Abdullah, S.Sos.,M.M selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu Agusdiwana Suarni, S.E.,M.ACC selaku Penasehat Akademik penulis yang senantiasa membantu, menasehati dan mengarahkan selama masa perkuliahan penulis.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Kepala Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang beserta seluruh jajarannya, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dalam menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

10. Kepada pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang, penulis mengucapkan terimakasih atas kerja samanya dalam pengisian kuesioner dan penyampaian informasi mengenai hal-hal yang terkait penelitian.
11. Kepada sahabat-sahabatku, Putri Afiqa Nur, Irfayanti Budi, Sunarti, Rinaya Citra Aulia dan Haslinda. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup dan kebersamai penulis dari masa studi hingga penyusunan skripsi. Serta, selalu mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat agar tidak pantang menyerah.
12. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa penulis tulis satu persatu yang telah memberikan semangat dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah – mudahan Skripsi sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu`alaikum Wr.Wb

Makassar, 12 Juni 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
1. Pengertian MSDM.....	9
2. Tujuan MSDM	10
3. Pelayanan	11
4. Pengertian Penyuluhan.....	13
5. Tujuan Penyuluhan Pertanian.....	14
6. Pengertian Kinerja.....	15
7. Indikator Kinerja	18
8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Pikir	30
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Jenis dan Sumber Data	34
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Definisi Operasional Variabel	36
G. Metode Analisis Data.....	38
H. Uji Hipotesis.....	42

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	44
1. Profil Singkat.....	44
2. Visi dan Misi.....	45
B. Penyajian data Hasil Penelitian	48
1. Karakteristik Responden.....	48
2. Distribusi Jawaban Responden	52
C. Analisis dan Interpretasi (pembahasan)	57
1. Hasil Uji Statistik Deskriptif	57
2. Hasil Uji Validitas Data	58
3. Hasil Uji Asumsi Klasik	61
4. Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	64
5. Hasil Uji Determinasi (R ²)	66
6. Uji Hipotesis.....	67
7. Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
8. Keterbatasan Penelitian.....	75
BAB V PENUTUP	77
A. Kesimpulan	77
B. saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	83
BIOGRAFI PENULIS	119



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Definisi Overasional Variabel	35
Tabel 3.2 Skala Likert.....	37
Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian	48
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Menurut Jenis kelamin	49
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Menurut Usia	49
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Menurut Lama Bekerja	51
Tabel 4.6 Deskripsi Responden Menurut Golongan.....	52
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi (X1)	52
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja (X2)	53
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X3).....	55
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y) ..	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas.....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4.15 Hasil Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	66
Tabel 4.17 Hasil Uji t	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	30
Gambar 4.1 Kantor BPP Kecamatan Enrekang	44
Gambar 4.2 Gambar Struktur Organisasi BPP Kecamatan Enrekang	46
Gambar 4.3 Kurva Normal P-P Plot	62
Gambar 4.4 Hasil Uji scatterplot.....	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2 : Surat Penelitian dan Surat Balasan Penelitian.....	88
Lampiran 3 : Dokumentasi Pembagian Kuesioner	90
Lampiran 4 : Struktur Organisasi BPP Kecamatan Enrekang	91
Lampiran 5 : Tabulasi Data	92
Lampiran 6 : Hasil Olah Data SPSS.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Terwujudnya pemerintah yang baik, kedudukan dan peran pegawai sangatlah penting. Pegawai merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional seperti yang diisyaratkan dalam UU Aparatur Sipil Negara No.5 Tahun 2014. Maka, pegawai harus dapat memiliki kemampuan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan pemerintahan, dalam hal ini mempunyai peran penting untuk melakukan pelayanan publik sehingga diharapkan mampu merespon aspirasi publik kedalam kegiatan dan program organisasi (Wahyuni, 2021:3).

Balai penyuluhan pertanian merupakan tempat penyelenggara pelatihan yang bertujuan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat, dalam mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari keberhasilan pegawai peran, tugas dan tanggung jawab pegawai sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pemerintah. Pegawai dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik melalui beberapa hal seperti motivasi tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Oleh karena itu,

kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam mengelola fungsi manajemennya, perusahaan perlu mempertimbangkan bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Bisnis harus memastikan bahwa kinerja dan kesuksesan mereka dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa pegawainya berkinerja sebaik mungkin karena baik buruknya kinerja pegawai akan berdampak pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Wibowo 2008: 4).

Manajemen selalu menghadapi masalah kinerja, jadi mereka harus tahu apa yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, manajemen dapat membuat kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja adalah beberapa faktor umum yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh kurangnya kompetensi, kurangnya motivasi, dan lingkungan kerja yang buruk di perusahaan (Penny Agustina Manalu 2021).

Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai, kinerja berkorelasi dengan kompetensi karena kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan tugas atau peran tertentu secara efektif.

Program pengembangan SDM, supervisi, dan manajemen kerja dapat digunakan untuk mengukur dan meningkatkan kompetensi.

Kompetensi adalah kemampuan khusus yang sangat kompleks, bukan hanya pengetahuan dan keterampilan. Jika kompetensi, sikap, dan tindakan seorang pekerja tinggi terhadap pekerjaannya, maka perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Edison (2016), menyatakan kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). Bagi perusahaan, kompetensi pegawai sangat penting karena kompetensi dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Jika kompetensi yang dimiliki pegawai tinggi maka kinerja juga ikut meningkat.

Selain kompetensi, motivasi adalah komponen yang paling penting bagi seorang pegawai dalam bekerja karena motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Respon seseorang terhadap sejumlah pernyataan tentang keseluruhan usaha yang berasal dari dalam diri mereka untuk meningkatkan keinginan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku seseorang pada dasarnya ditentukan oleh keinginan mereka untuk mencapai berbagai tujuan dan motivasi.

Motivasi, menurut Mangkunegara (2012) adalah dorongan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Ini didefinisikan sebagai dorongan untuk kebutuhan pegawai yang harus dipenuhi agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka dan mencapai

tujuan tertentu. Namun, kurangnya dorongan akan memperlambat atau bahkan menghalangi pencapaian tujuan.

Motivasi sangat penting karena akan mendorong semua pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai kinerja yang lebih baik. Keinginan, pemenuhan kebutuhan, tujuan, dan kepuasan seseorang memengaruhi motivasi seseorang. Hal ini akan mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas. Ini sejalan dengan McClelland, yang dikutip oleh Hasibuan (2012), yang menyatakan bahwa motivasi adalah cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang yang dapat digunakan dan dilepaskan. Ini tergantung pada kekuatan dan dorongan, serta peluang yang ada di mana energi ini dapat digunakan oleh pegawai karena adanya kekuatan motif, kebutuhan dasar, harapan, dan nilai insentif.

Lingkungan kerja, yang merupakan keadaan material dan psikologis yang ada di dalam organisasi, juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga merupakan lingkungan tempat kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, dan menentramkan, serta kesan krasan atau betah bekerja. Pegawai biasanya menginginkan tempat kerja yang aman, nyaman, dan memiliki fasilitas yang baik agar mereka merasa nyaman dan fokus pada pekerjaan mereka. Manajemen sangat memperhatikan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan. Meskipun proses produksi dalam suatu perusahaan tidak diatur oleh lingkungan kerja, para pekerja yang melakukan proses tersebut dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja mereka.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai beraktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan pegawai merasa aman dan memungkinkan mereka bekerja sebaik mungkin. Jika lingkungan kerjanya menyenangkan, pegawai akan betah di tempat kerjanya dan melakukan aktivitas sehingga waktu mereka dihabiskan secara efektif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menghambat kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Maya Laisila (2020) dan Bob Alexandro Hutagalung (2022), dengan judul Faktor Motivasi, lingkungan Kerja, Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, ingin diuji kembali oleh peneliti dalam rangka mengkonfirmasi teori apakah hal yang sama berlaku pada lingkup kerja, Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang, mengingat bahwa penelitian sebelumnya tentang variabel-variabel yang sama belum pernah diteliti di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) khususnya di Kecamatan Enrekang.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, permasalahan yang di temukan pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang dari sisi kompetensi, sikap pegawai yang kurang mampu mengenai kompetensi teknis, yaitu kompetensi yang mengenai tugas pokok organisasi, kurangnya memiliki kompetensi sosial yaitu kemampuan melakukan komunikasi baik internal maupun eksternal, kemudian dari sisi motivasi kurangnya semangat kerja yang tinggi dan dari

sisi lingkungan kerja kurang mendukung seperti sarana prasarana yang masi kurang.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut;

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pegawai dalam memberikan pelayanan pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur pegawai dalam memberikan pelayanan pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur pegawai dalam memberikan pelayanan pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi mempengaruhi kinerja aparatur pegawai dalam memberikan pelayanan pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja aparatur pegawai dalam memberikan pelayanan pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja aparatur pegawai dalam memberikan pelayanan pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, yang diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi bagi pengembangan teori khususnya teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada teori sumber Daya Manusia, temuan penelitian ini akan menambah informasi bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui penyediaan lingkungan kerja yang baik, yang kondusif berdasarkan aspek-aspek fisik maupun psikologis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, untuk menambah wawasan dan mempertajam pemahaman tentang kinerja karyawan
- b. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini akan menjadi bahan rekomendasi dan dasar pengambilan kebijakan bagi pimpinan perusahaan dalam rangka memperbaiki kinerja pegawai dan kinerja Balai Penyuluhan Pertanian khususnya dalam pelayanan pemenuhan kebutuhan publik melalui perbaikan lingkungan kerja pegawai, kompetensi dan motivasi kerja pegawai.

- c. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi untuk digunakan pada penelitian selanjutnya dengan judul yang sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang yang menyelidiki bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh orang-orang secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen, menurut Marwansyah, adalah pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi. Ini dicapai melalui perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Samsuni, 2017).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu departemen yang memiliki tugas paling rumit dan menantang. Manajer sumber daya manusia harus mampu menyediakan angkatan tenaga kerja yang efektif bagi perusahaan sekaligus memberikan harapan serta perhatian yang besar kepada para karyawannya. Oleh karena itu peran manajer sumber daya manusia telah berubah seiring dengan perjalanan waktu. Diawal perjalanannya, peran yang paling dominan adalah membantu manajemen puncak dalam usaha memperoleh dan memelihara suatu angkatan kerja yang memiliki produktivitas tinggi bagi organisasi.

2. Tujuan MSDM

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dan produktivitas organisasi. Namun, Werther dan Davis menyatakan bahwa tujuan manajemen SDM terdiri dari berbagai tujuan, termasuk tujuan berikut (Almasri, 2017):

- a. Tujuan kemasyarakatan (*societal objective*); setiap organisasi perlu mempertimbangkan apakah produk yang dihasilkannya memiliki nilai moral atau etika dan apakah produk yang dihasilkannya memiliki nilai moral atau etika dan apakah akan bermanfaat bagi masyarakat umum. Diharapkan bahwa suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat memberikan manfaat bagi masyarakat.
- b. Tujuan organisasi (*organization objective*); Karena manajemen sumber daya manusia adalah alat atau pengangkatan untuk membantu mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan, bagian dari organisasi didirikan untuk membantu bagian lain. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia harus berkontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.
- c. Tujuan fungsional (*functional objective*); tujuan manajemen sumber daya manusia secara fungsional adalah untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dalam setiap bagian melakukan tugasnya dengan cara terbaik.
- d. Tujuan Pribadi (*personal objective*); Setiap manajer, terutama sumber daya manusia, harus memperhatikan kepentingan individu

atau personal dalam organisasi dan harus diarahkan pada tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organization objective*). Dengan demikian, tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu dalam organisasi perlu diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik.

3. Pelayanan

Kegiatan pelayanan umum merupakan tugas dan fungsi pegawai pemerintah dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Pegawai pemerintah ditempatkan untuk menjalankan fungsi di samping abdi negara, juga sebagai abdi masyarakat (*public servant*). Oleh karena itu, tugas dan fungsi tersebut dijabarkan dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat oleh unit pelayanan untuk mewujudkannya. Mengatur, membangun, mendorong, dan memenuhi kepentingan segala aspek kegiatan masyarakat, terutama partisipasi masyarakat dalam pembangunan, dianggap sebagai penyelenggaraan.

Pelayanan umum timbul karena adanya kewajiban sebagai suatu proses penyelenggaraan kegiatan organisasi. Pelayanan umum merupakan “kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang dengan faktor material melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya” (Moenir, 2002:26-27).

Menurut Islamy (2002 :4), pemberian pelayanan harus didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan Prima sebagai berikut:

- a) *Appropriateness*, yaitu setiap jenis, produk, proses dan kualitas pelayanan yang disediakan pemerintah harus relevan dan penting sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
- b) *Accesssibility*, yaitu setiap jenis, produk, proses dan kualitas pelayanan yang disediakan pemerintah yang dapat diakses sedekat dan sebanyak mungkin oleh pengguna pelayanan.
- c) *Continuity*, yaitu setiap jenis, produk, proses dan kualitas pelayanan yang disediakan pemerintah secara konsisten tersedia bagi masyarakat yang menggunakan jasa tersebut.
- d) *Technicality*, yaitu setiap jenis, produk, proses dan kualitas pelayanan yang disediakan oleh pemerintah harus ditangani oleh petugas yang benar-benar memiliki kecakapan teknis untuk melakukannya. Berdasarkan kejelasan, ketepatan, dan kemantapan aturan, sistem, prosuder dan instrumen pelayanan yang baku.

Jika faktor pendukungnya cukup memadai dan dapat digunakan secara efektif, pelayanan umum kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik. Menurut Moenir (2002:88), ada beberapa komponen yang mendukung keberhasilan layanan, seperti:

- a) Faktor-faktor yang berkaitan dengan kesadaran pejabat dan petugas dalam pelayanan umum:
- b) Faktor aturan yang berfungsi sebagai dasar pelayanan;
- c) Faktor organisasi yang merupakan alat dan sistem yang memungkinkan mekanisme kegiatan pelayanan berlangsung;
- d) Faktor karakteristik kemampuan petugas;

e) Faktor sarana dalam pelaksanaan tugas pelayanan.

Meskipun masing-masing dari faktor-faktor tersebut memiliki peran yang berbeda, kelima faktor tersebut akan bekerja sama dalam melakukan pelayanan secara optimal, baik itu verbal, tulisan, gerakan atau tindakan dengan atau tanpa tulisan.

4. Pengertian Penyuluhan

Penyuluhan dalam arti umum adalah ilmu sosial yang mempelajari sistem dan proses perubahan pada individu dan masyarakat agar perubahan yang lebih baik dapat terjadi.

Penyuluhan dapat dianggap sebagai suatu bentuk pendidikan untuk orang dewasa. Penyuluhan didefinisikan sebagai aktivitas seseorang untuk berkomunikasi secara sadar dengan tujuan membantu orang lain memberikan pendapat mereka sehingga mereka dapat membuat keputusan yang tepat (Setiana, L., 2005). Berdasarkan Undang-Undang No. 16 Tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan (SP3K), penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama dan pelaku usaha agar mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan akses ke informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumber daya lainnya dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraan, serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya pertanian, perikanan, dan kehutanan.

Penyuluhan pertanian dapat didefinisikan sebagai keputusan yang dibuat oleh sumber penyuluhan dalam memilih serta menata simbol dan isi pesan untuk menentukan cara penyampaian pesan

mereka kepada petani dan anggota keluarga mereka agar mereka mengetahui, ingin, dan mampu menerapkan inovasi (teknologi baru). Metode penyuluhan pertanian juga dapat didefinisikan sebagai cara para penyuluh menyampaikan materi penyuluhan kepada petani dan anggota keluarga mereka baik secara langsung maupun tidak langsung.

5. Tujuan Penyuluhan Pertanian

Tujuan penyuluh pertanian adalah jangka panjang dan jangka pendek. Tujuan jangka pendek adalah untuk menghasilkan perubahan yang lebih terfokus pada usaha tani, seperti meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan tindakan petani dan keluarganya. Dengan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang lebih baik, petani dan keluarganya diharapkan dapat mengelola usaha tani mereka dengan produktif dan efektif. (R Marlina, 2016).

Menurut pengalaman pembangunan pertanian di Indonesia selama tiga tahun terakhir, tujuan jangka panjang untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan petani berfokus pada perbaikan pertanian teknis (*better farming*), perbaikan usaha tani (*better business*), dan perbaikan kehidupan petani dan masyarakat (*better living*), untuk mencapai ketiga bentuk perbaikan yang disebutkan di atas masih memerlukan perbaikan-perbaikan lain yang menyangkut tujuan tersebut (Anonim, 2017)

- a. Perbaikan kelembagaan pertanian (*better organization*) untuk mendorong kerja sama dan kolaborasi antara *stakeholder*.

- b. Perbaiki kehidupan masyarakat (*better community*), yang tercermin dalam peningkatan pendapatan, stabilitas keamanan dan politik yang sangat penting untuk pembangunan pertanian, yang merupakan bagian dari pembangunan masyarakat (*community development*)
- c. Perbaiki usaha dan lingkungan hidup (*better environment*), untuk menjaga kelangsungan usaha pertanian, pengalaman telah menunjukkan bahwa penggunaan pupuk dan pestisida yang berlebihan dan tidak seimbang berdampak negatif pada produktivitas dan pendapatan petani, serta kerusakan lingkungan lainnya. Ini dikhawatirkan akan mengancam keberlanjutan pembangunan pertanian itu sendiri.

6. Pengertian Kinerja

Dalam pengertiannya kinerja disamakan dengan *performance*. Kata *performance* mengartikan kinerja, tugas atau pelaksanaan kerja, penyelenggaraan dan jadwal kerja, kinerja mengartikan tentang usaha seseorang bagaimana cara pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan oleh pemimpin atau industri (Tampubolon, 2014).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perilaku pegawai di lingkungan kerja mereka dan kondisi pegawai baik di dalam maupun di luar perusahaan adalah bagian dari proses mencapai kinerja pegawai (Mangkunegara, 2016).

Berdasarkan pemahaman di atas, hasil yang dicapai oleh seorang aparatur dalam pekerjaannya diukur berdasarkan kemampuan yang dimiliki serta tugas yang telah ditentukan. Untuk memberdayakan dan memaksimalkan kinerja, aparatur memerlukan pengetahuan yang luas dalam melaksanakan tugasnya, sehingga menghasilkan tujuan utama.

Menurut Rivai dan Sagala (2016), kinerja didefinisikan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam organisasi. Menurut Bacal (2016), kinerja didefinisikan sebagai tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan atau organisasi melalui perilaku dan penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan mereka.

Berdasarkan apa yang disebutkan di atas, kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kontribusi nyata yang diberikan oleh setiap individu atau pegawai perusahaan atau organisasi untuk mencapai prestasi kerja mereka. Menurut Mangkunegara (2014), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor kemampuan: secara psikologis kemampuan seorang pegawai terdiri dari kemampuan potensial dan kemampuan yang ada (pendidikan), jadi pegawai perlu ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan bidangnya.
2. Faktor motivasi: motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai terhadap situasi (*situation*) kerja. kondisi ini mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut para ahli diatas, kemampuan dan motivasi adalah dua komponen yang mempengaruhi kinerja. Salah satu komponen penting dalam menjalankan fungsi organisasi, baik swasta maupun pemerintahan, adalah kinerja. Prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi di dunia nyata disebut kinerja.

Kinerja dalam lingkup organisasi adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang aparatur untuk menyelesaikan tugas tertentu dan dapat dievaluasi. Kinerja sistem harus terkait dengan target yang telah dicapai dalam jangka waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuan dan prinsip organisasi pemerintahan bergantung pada cara proses kinerja dijalankan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1) Faktor kemampuan (*Ability*)

Pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ yang lebih tinggi, berbakat, genius, dengan pendidikan yang memadai untuk posisi mereka, dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari akan mudah mencapai kinerja optimal. Ini karena, secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan fakta pengetahuan dan keterampilan.

2) Faktor motivasi (*Motivation*)

Merupakan cara pimpinan dan pegawai melihat keadaan kerja dilingkungan organisasi mereka. Mereka yang berpikir positif tertang situasi kerja mereka akan menunjukkan motivasi kerja tinggi, dan sebaliknya, mereka yang berpikir negatif menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim

kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja adalah situasi yang dimaksud. Menurut (Mangkunegara, 2014)

Dengan demikian, Kinerja didefinisikan sebagai faktor yang mempengaruhi berbagai pendukung dan penghambat dalam memperoleh pencapaian kinerja yang optimal. Faktor-faktor ini dapat berasal dari sumber internal maupun eksternal.

7. Indikator kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah :

- a. Kualitas. Kualitas pekerjaan dapat diukur dengan melihat seberapa baik pekerjaan dilakukan dan seberapa sempurna tugasnya dibandingkan dengan kemampuan dan keahlian pegawai.
- b. Kuantitas. Adalah jumlah yang dibuat dan ditunjukkan sebagai jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Di definisikan sebagai tingkat aktivitas yang telah diselesaikan pada waktu yang ditentukan dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Pengukuran kinerja sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja, menurut Armstrong (2003) dan Sudarmanto (2009). Dia menyatakan bahwa ada empat kategori pengukuran kinerja, yaitu:

- a. Ukuran uang, yang mencakup pendapatan, pengeluaran dan tingkat pengembalian (*rate of return*).

- b. Ukuran upaya atau dampak, yang mencakup pencapaian sasaran, penyelesaian proyek, kualitas pelayanan, dan kapasitas untuk mempengaruhi perilaku pegawai dan pelanggan.
- c. Ukuran reaksi, yang menunjukkan bagaimana seseorang menilai rekan kerja, pelanggan atau pemegang pekerjaan lainnya.
- d. Ukuran waktu, yang menunjukkan pelaksanaan kinerja dibandingkan dengan jadwal, batas akhir, dan kecepatan respons.

8. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Pegawai memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan terbaik untuk mencapai tujuan mereka dan melayani masyarakat. Untuk mencapai tujuan mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan, ada beberapa tantangan yang harus diatasi. Kemampuan dan motivasi aparatur adalah dua dari banyak variabel yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014).

Berdasarkan pengertian di atas, aparatur dalam bertujuan untuk mencapai kinerja yang baik harus memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang sungguh- sungguh. Ada beberapa kemampuan yang dimiliki oleh seorang aparatur, yaitu dapat berupa kecerdasan maupun bakat yang dimilikinya. Motivasi yang dimiliki aparatur dapat dilihat melalui sikap dan situasi kerja yang kondusif, karena hal ini akan berhubungan dengan pencapaian prestasi kerja atau kinerja aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam praktiknya, tidak selamanya bahwa kinerja pegawai dalam kondisi seperti yang di inginkan baik oleh pegawai itu sendiri maupun organisasi.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja adalah sebagai berikut (Kasmir 2016);

a. Kompetensi

Mathis dan Jackson (2012), mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dipunyai individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik. kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun Sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Adapun yang menjadi indikator kompetensi yaitu (Wibowo 2016):

- a. Pengetahuan: adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. pegawai harus mengetahui dan

memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing

- b. Keterampilan: kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standar kerja dan target dalam perusahaan.
- c. Sikap : seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Motivasi Kerja

Motivasi, menurut Hasibuan (2016:111), adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara (2013:94), motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Sedangkan Wilson Bangun (2012:312) mengatakan bahwa, motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur.

Menurut Samsudin (2010: 281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja untuk melakukan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2012:138) memberikan pengertian motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota

organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Sutrisno (2011: 109) Motivasi adalah suatu hal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Herzberg, yang dikutip Luthans (2011). Motivasi terdiri dari 2 faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor intrinsik

Faktor instrinsik merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang berasal dari dalam diri setiap orang. Menurut

Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011) Yang terdiri atas:

a. Prestasi kerja

Keberhasilan pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihnya, agar seorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin perlu mempelajari bawahanya dan pekerjaannya dengan

memberikan kesempatan kepada mereka untuk melakukan yang terbaik.

b. Penghargaan

Pemimpin perlu memberikan pernyataan penghargaan terhadap keberhasilan bawahannya dengan cara langsung menyatakannya, memberi surat penghargaan, memberi hadiah, dan memberikan promosi.

c. Pekerjaan itu sendiri

Pimpinan membuat usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan dan berusaha agar bawahan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya dan dengan tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya.

2. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang berasal dari luar diri orang tersebut, terutama dari perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Herzberg yang dikutip Luthans (2011) terdiri atas:

a. Supervisi

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus

berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

c. Bayaran dan keamanan

Bayaran dan keamanan adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja, menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013), mencakup semua hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka. Adanya AC, pencahayaan yang memadai, dan sebagainya, misalnya. Faktor-faktor seperti suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan perlengkapan kerja yang memadai adalah contoh lingkungan kerja yang dapat memengaruhi bagaimana pekerja melakukan tugas mereka. Isyandi (2004)

Menurut (Simanjuntak, 2003), lingkungan kerja adalah keseluruhan instrumen yang dihadapi seorang pekerja di tempat kerjanya, metode kerjanya, dan pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Mardiana, 2005).

Sebaliknya, lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya setiap hari.

Didasarkan pada beberapa defenisi di atas, lingkungan kerja dapat didefinisikan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja juga mencakup fasilitas kerja yang membantu pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja perusahaan mereka.

Menurut Nitisemito (1992) dalam Kaltsum (2015) indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

- a. Suasana kerja; Suasana kerja yaitu kondisi yang ada disekitar lingkungan karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Suasana kerja dapat meliputi fasilitas seperti alat bantu pekerjaan, pencahayaan serta kebersihan.
- b. Hubungan antar pegawai; Hubungan antara sesama rekan kerja harus harmonis karena merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut tetap bertahan dalam suatu organisasi. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan faktor yang penting dalam lingkungan pekerjaan.
- c. Tersedianya fasilitas kerja; Hal ini dimaksudkan peralatan yang diperlukan dalam bekerja harus lengkap. Apabila fasilitas yang

diperlukan tersedia, maka, dapat mempercepat proses dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun sumber rujukan dalam penelitian ini mengacu dari beberapa penelitian sebelumnya dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

N O.	Nama peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	surya Arfan (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau	X1; Kompetensi X2; Motivasi Y; Kinerja Pegawai	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
2.	Tota Totor Naibaho (2020)	faktor-faktor yang mempengaruhi pengguna layanan instansi penyelenggara pelatihan terhadap tingkat indeks	X1; faktor-faktor yang mempengaruhi pengguna layanan instansi penyelenggaraan pelatihan Y; kepuasan masyarakat	Analisis data "ordinary least square" (OLS) dengan alat bantu SPSS versi 24.0	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan, penilaian peserta terhadap widyaiswara

		kepuasan masyarakat.			atau narasumber dan nilai tes komprehensif peserta pelatihan berpengaruh terhadap indeks kepuasan masyarakat.
3.	Surya Kelana Basri, Rusdian Rauf (2021)	Pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	X1; semangat kerja X2; Kepuasan Kerja Y; Kinerja Pegawai	Analisis regresi berganda dan uji determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Siswanto Wijaya Putra (2020)	Pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus di kantor Balai Penelitian tanaman kacang-kacangan dan umbi-umbian)	X; Faktor-faktor motivasi Y; Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari kondisi kerja, kebersamaan, penghargaan, pengembangan secara simultan berpengaruh terhadap

					kinerja pegawai.
5.	Trinisakti IM Rompas, Bernhard Tewel, Hendra N Tawas (2022)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara pada badan kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Utara	X; faktor-faktor yang mempengaruhi Y; kinerja aparatur sipil negara	Analisis jalur (path analysis) dengan bantuan program SPSS versi 25.	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga terhadap kinerja pegawai.
6.	John EHJ FoEh, kardinah Indriana Meutia, Rudy Basuki (2021)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan RSUD SK Lerik kota Kupang	X; faktor-faktor yang mempengaruhi Y; kinerja karyawan	Analisis deskriptif menggunakan metode Structural Equation Model	Berdasarkan analisis SEM dan AMOS diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD SK Lerik kota Kupang dengan nilai CR masing-masing sebesar 3.589 dan 10.974
7.	Septiana septiana, Oey Hannes	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	X; faktor-faktor yang mempengaruhi	Analisis regresi ganda dengan bantu	Hasil analisis menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh

	Widjaja (2020)	pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya	Y; Kinerja Karyawan	SPSS ver.25	negative signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Jocelyn Anugrah Jaya
8.	Ni Made Diah sri Ayu Padmayoni, Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari (2022)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sector Telekomunikasi	X; faktor-faktor yang mempengaruhi Y; Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian membuktikan konflik kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, teamwork dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Herwin Kurniawati, Ika Wulandari, Rochmad Bayu Utomo (2020)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates	X; faktor-faktor yang mempengaruhi Y; Kinerja Pegawai	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman tata cara perhitungan tunjangan kinerja pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

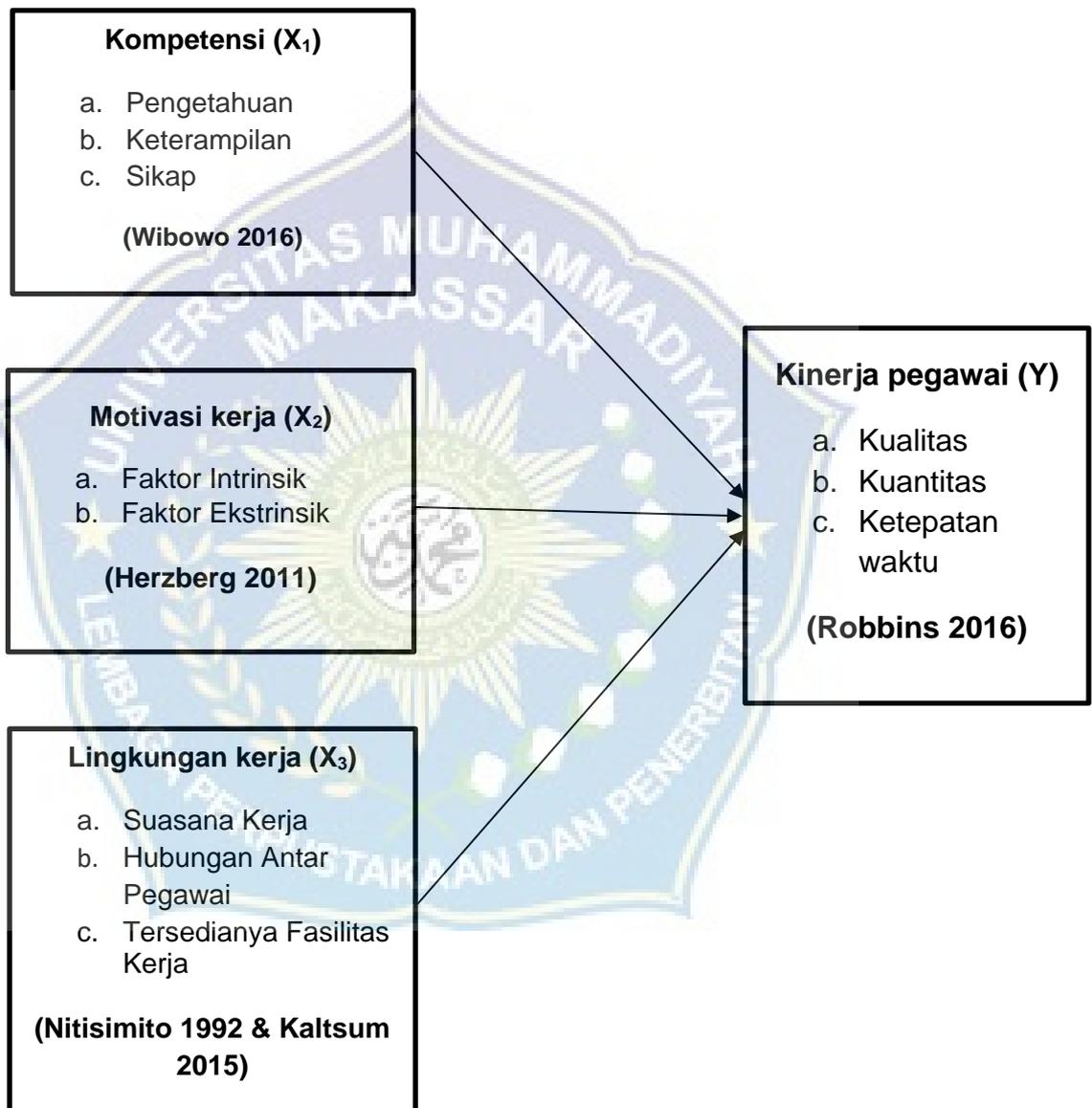
					kantor pelayanan pajak pratama wates sedangkan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama wates.
10	Rian Rian Nugroho (2021)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas social kabupaten Sleman	X; faktor-faktor yang mempengaruhi Y; Kinerja Pegawai	Analisis linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas social kabupaten Sleman.

Berdasarkan hasil mapping jurnal maka hal yang berbeda dengan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dari objek, variabel, waktu dan aspek metode analisis karena penelitian tersebut kebanyakan menggunakan metode kualitatif.

C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2019) kerangka konsep atau kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai

masalah yang penting. Berdasarkan penjabaran landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah di uraikan maka dapat disusun kerangka pikir. Adapun kerangka pemikiran peneliti ini dapat dilihat dalam Gambar berikut ini;



Gambar 2.1
Kerangka pikir

D. Hipotesis

Menurut sugiyono (2012:70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric.

Berdasarkan pada teori yang digunakan untuk masalah pendekatan dan pencapaian tujuan penelitian ini, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif bersifat pemaparan dan bertujuan untuk memberikan gambaran atau uraian suatu masalah, keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya untuk mengungkapkan fakta. Dengan pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel dengan instrumen yang dilakukan dengan skala likert penelitian ini diharapkan dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur pegawai dalam memberikan pelayanan pada balai penyuluhan pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang. Lokasi tersebut dipilih sebagai lokasi penelitian dikarenakan lokasi ini memberikan akses langsung ke para pegawai yang diteliti juga memungkinkan observasi dan wawancara yang mendalam. Lingkungan kerja yang spesifik di balai penyuluhan pertanian memungkinkan peneliti memahami konteks kerja dan tantangan yang dihadapi oleh para pegawai secara lebih baik.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan direncanakan selama 2 bulan di mulai dari bulan Februari sampai bulan Maret 2024.

C. Jenis dan Sumbser Data

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari instansi kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh oleh instansi Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

2. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber atau objek penelitian. Sumber data primer adalah penyebaran kuesioner kepada responden pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang.
- b. Data sekunder, Data sekunder, yaitu data atau sumber yang bersifat menunjang pembahasan dan analisis baik dalam bentuk laporan maupun dokumentasi serta literatur-literatur yang berkaitan pada tulisan ini. Data sekunder ini dapat di peroleh dari dokumen-dokumen pada tempat penelitian yaitu sejarah organisasi, visi dan misi, maupun data-data lainnya pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparat pegawai kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang sebanyak 34 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81). Adapun sampel dalam penelitian ini termasuk populasi kecil, maka digunakan Teknik sampel jenuh (semua populasi sekaligus adalah sampel). Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 34 orang yang merupakan seluruh pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah strategis dan penting dalam kegiatan penelitian ini. Hal ini dikarenakan untuk mendapat data yang objektif dan valid dalam penelitian. Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui aktivitas mengamati sebuah objek secara langsung dan mendetail guna menemukan informasi mengenai objek penelitian pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang.
2. Kuesioner, yaitu seperangkat pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang disusun dan disebarakan kepada responden sesuai jumlah sampel penelitian tersebut. Kuesioner ini dimaksud untuk memperoleh data

dari responden pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang.

3. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dengan mempelajari laporan dan dokumen yang ada pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang.

F. Definisi Operasional Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

No.	VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR
1.	Kompetensi (X_1)	Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seorang individu yang berhubungan kasual dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Memiliki jenis karakteristik yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap <p>(Wibowo 2016)</p>
2.	Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor intrinsik 2. Faktor Ektrinsik <p>(Herzberg 2011)</p>

No.	VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR
		faktor pendorong perilaku seseorang.	
3.	Lingkungan Kerja (X_3)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan antar pegawai 3. Tersedianya fasilitas kerja <p>(Nitisemito 1992 & Kaltsum 2015)</p>
4.	Kinerja pegawai (Y)	Suatu hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas danggung jawabnya dalam instansi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu <p>(Robbins 2016)</p>

2. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel akan menggunakan metode skala likert, yaitu melalui daftar pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur. Dengan indikator skala likert dimana jawaban atau kuesioner diberikan bobot.

Soekardi (2007) menyatakan bahwa skala likert ini telah banyak digunakan oleh para peneliti guna untuk memastikan sikap seseorang. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Sedangkan menurut Sugiyono (2006) skala likert adalah variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel

kemudian indikator digunakan menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

Tabel 3.2
Skala Likert

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

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, uji analisis linear sederhana dan uji hipotesis. Data analisis menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

1. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah ketetapan atau kecermatan suatu alat untuk mengukur. Validitas dibagi menjadi dua kategori dalam pengujian instrumen pengumpulan data, yaitu validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur ketika item disusun menggunakan lebih dari satu faktor, yang berarti ada kesamaan antara faktor satu dan yang lain. Validitas item diukur dengan mengkorelasikan skor faktor, yang merupakan jumlah item dalam faktor, dengan skor total, yang merupakan total faktor.

Pengukuran validitas item dengan mengkorelasikan antara skor item dengan skor total. Validitas item menunjukkan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total, atau skor total. Jika ada lebih

dari satu faktor, pengujian validitas item dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, yang merupakan jumlah dari faktor-faktor tersebut. Koefisien korelasi, yang dihasilkan dari hasil perhitungan korelasi, digunakan untuk mengevaluasi tingkat validitas suatu item dan menentukan apakah item tersebut layak digunakan atau tidak. Jika item memiliki korelasi signifikan terhadap skor total, uji signifikansi valid biasanya digunakan untuk menentukan apakah item tersebut layak digunakan atau tidak. Untuk menguji validitas, metode pengujian SPSS yang umum digunakan adalah korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) dan korelasi koreksi item-total. Dian Yunita pada tahun 2018.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten selama pengukuran yang diulang. Ada beberapa cara untuk menguji reliabilitas, termasuk tes ulang, formula Flanagan, Cronbach's Alpha, KR (Kuder-Richardson)-20, KR-21, dan Anova Hoyt. Metode Cronbach's Alpha adalah yang paling umum digunakan dalam penelitian karena cocok untuk skor dikotomi 0 dan 1. Metode KR-20 dan Anova Hoyt menghasilkan perhitungan yang setara. Reliabilitas yang dapat diandalkan berarti alat tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan hasil yang tepat. Jika alat ukur instrumen menunjukkan konstanta hasil pengukuran dan memberikan hasil pengukuran yang tepat, alat ukur tersebut

dianggap realibel. Ini berarti bahwa alat ukur tersebut benar-benar dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. (Dian Yunita:2018)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2013:160), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Ini dilakukan dengan menggunakan metode kolmogorov-Swirnov (K-S), dan dasar pengambilan keputusannya adalah jika dinilai probabilitas plot Residual Regression Standardized jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni (2020), uji multikolinearitas diperlukan untuk memastikan apakah ada atau tidak variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam model. Karena variabel independen sangat mirip satu sama lain, akan ada korelasi yang kuat. Uji ini juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan yang berdampak pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, multikolinieritas tidak akan terjadi jika VIF berkisar antara 1-10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2020), uji heteroskedastisitas memeriksa perbedaan variabel residual selama periode pengamatan yang berbeda. Gambar scatterplot dapat digunakan untuk menunjukkan

apakah ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada model. Regresi tidak terjadi jika titik-titik data hanya mengumpul di atas atau di bawah, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang yang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, atau penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan terhadap model lebih dari satu variabel independen, untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel dependen. Pada penelitian menggunakan alat bantu program SPSS untuk mempermudah proses pengolahan data penelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, kemudian output hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2006):

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja pegawai

α : Konstanta

$\beta_{1,2,3}$: Koefisien regresi

X1 : Kompetensi

X2 : Motivasi Kerja

X3 : Lingkungan Kerja

e : Error

4. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen dalam penelitian (Ghozali, 2006). Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Kemampuan variabel independen yang hanya dapat menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas akan ditunjukkan dengan Adjusted R Square atau nilai R^2 yang kecil. Sedangkan variabel independen yang hampir semua memberikan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen akan menunjukkan Adjusted R Square atau nilai R^2 yang mendekati satu (Ghozali, 2006).

H. Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui korelasi antara dua variabel yang diteliti. Oleh karena itu peneliti menggunakan uji kuantitatif maka diperlukan hipotesis statistik yang terjadi dari H_a dan H_o . Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua

variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien Uji parsial (uji t)

a. Uji parsial (t)

Selain itu pengujian ini juga dapat dilakukan dengan melakukan pengamatan nilai signifikan t pada tingkat α (0,05). Analisis didasarkan

pada perbandingan antara signifikan t dengan signifikan 0,05. Dasar keputusan yang diambil dalam uji t yaitu:

1. Jika signifikan t < 0,05, maka hipotesis H₀ ditolak. Artinya bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika signifikan t > 0,05, maka hipotesis H₀ diterima. Artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP)

1. Profil Singkat

Kecamatan Enrekang kabupaten Enrekang merupakan Lembaga Pemerintah Kabupaten Enrekang yang bertugas dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan penyuluhan pertanian di wilayah Kecamatan Enrekang. BPP Enrekang mempunyai fungsi sebagai tempat pertemuan untuk memfasilitasi pelaksanaan tugas penyuluhan pertanian.

BPP Kecamatan Enrekang memiliki jumlah kelompok tani (Poktan) binaan sebanyak 330 dari total penjumlahan 12 desa dan 6 kelurahan. Sementara, kantor BPP Enrekang terletak di Kelurahan Galonta, Kecamatan Enrekang, Kabupaten Enrekang. BPP Enrekang memiliki fasilitas aula pertemuan, ruang konsultasi/ kordinasi, ruang koordinator/kepala BPP, ruang Penyuluh Pertanian, Dapur, WC, dan, serta memiliki lahan percontohan.



Gambar 4.1

Kantor BPP Kecamatan Enrekang

Dalam sebuah Balai Penyuluhan Pertanian (BPP), kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam memastikan efektivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada petani. Kompetensi petugas BPP sangat diperlukan karena mereka adalah sumber pengetahuan dan bimbingan teknis bagi petani. Dengan kompetensi yang baik, petugas dapat memberikan saran yang berharga dan solusi yang tepat bagi petani dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan usaha pertanian mereka. Motivasi kerja juga menjadi faktor kunci dalam kinerja petugas BPP. Motivasi yang tinggi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi, mencari solusi kreatif untuk masalah pertanian, dan memberikan layanan yang terbaik kepada petani. Ketika petugas merasa termotivasi, mereka cenderung lebih proaktif, lebih responsif terhadap kebutuhan petani, dan lebih berkomitmen dalam mencapai tujuan-tujuan BPP. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk mendukung kinerja petugas BPP. Lingkungan kerja yang baik mencakup dukungan dari atasan dan rekan kerja, Dengan lingkungan kerja yang mendukung, petugas dapat bekerja dengan lebih baik, merasa lebih termotivasi, dan memiliki lebih banyak kesempatan untuk berkembang secara profesional.

2. Visi dan Misi

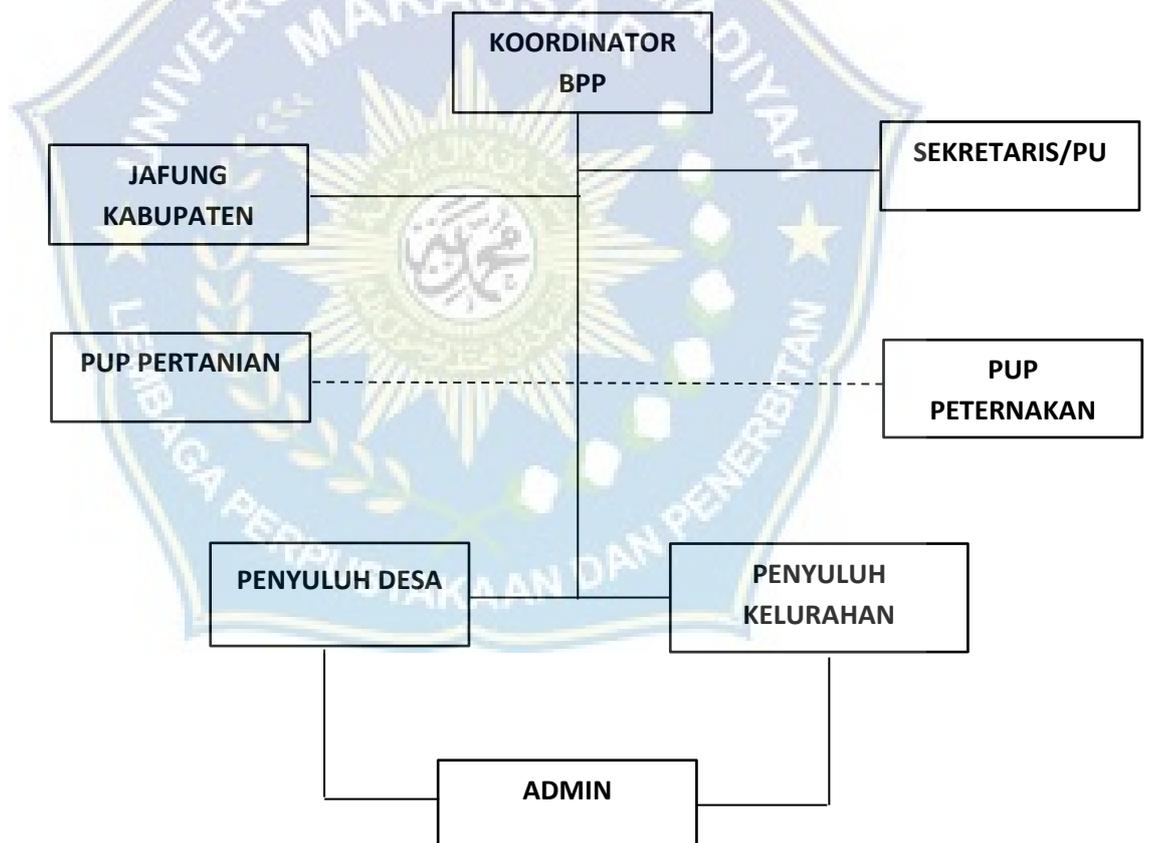
a. Visi

“Terwujudnya pertanian yang mandiri, maju, modern, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kesejahteraan petani”

b. Misi

- 1) Meningkatkan Kapasitas Dan Keterampilan Petani
- 2) Mengembangkan dan menerapkan teknologi pertanian yang tepat guna
- 3) Memfasilitasi akses petani terhadap informasi dan sumber daya pertanian
- 4) Mendorong diversifikasi dan nilai tambah produk pertanian
- 5) Memperkuat kelembagaan dan kemitraan pertanian

3. Struktur organisasi



Gambar 4.2

Struktur organisasi Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang

- Tugas pokok setiap jabatan

- a. Koordinator BPP

Koordinator mempunyai tugas melaksanakan dan mengoordinasikan tugas dan fungsi BPP sesuai wilayah kerjanya.

- b. Sekretaris

Mempunyai tugas membantu koordinator penyuluh dalam bidang administrasi dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh koordinator penyuluh.

- c. Jafung kabupaten

Mempunyai tugas yaitu Menyusun prograp penyuluhan tingkat kecamatan sejalan dengan program penyuluhan kabupaten, melaksanakan penyuluhan pertanian berdasarkan program penyuluhan pertanian serta menyediakan dan menyebarkan informasi teknologi, sarana produksi pembiayaan dan pasar.

- d. PUP pertanian

Tugas umumnya meliputi berbagai upaya untuk mendukung, melindungi dan meningkatkan usaha pertanian.

- e. PUP peternakan

Tugasnya mencakup berbagai kegiatan dan program yang dirancang untuk melindungi dan meningkatkan usaha peternakan.

- f. BPP desa/kelurahan

Mempunyai tugas yang meliputi berbagai kegiatan untuk mendukung pengembangan pertanian di tingkat local. Seperti

menyediakan informasi pelatihan dan membantu petani dalam mengatasi masalah teknis yang muncul selama proses produksi pertanian.

g. Admin

Tugasnya meliputi berbagai kegiatan administrative yang mendukung kelancaran dan efektivitas operasional BPP.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang. Berikut ini deskripsi mengenai identitas responden penelitian berdasarkan dengan hasil pengolahan kuesioner yang terdiri dari dari jenis kelamin, usia, Pendidikan, lama bekerja dan golongan.

a. Data jumlah kuesioner yang disebar

Tabel 4.1

Data Sampel Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	34%	100%
2.	Jumlah kuesioner yang tidak Kembali	0%	0%
3.	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	0%	0%
4.	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	34%	100%

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

b. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data tentang jenis kelamin.

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Keterangan jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	15	44.1%
Perempuan	19	55.9%
Total	34	100%

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Dari tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin perempuan memiliki persentase sebesar 55.9% dari 34 pegawai. Hal ini dikarenakan mayoritas pegawai yang bekerja di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang adalah perempuan.

c. Deskripsi Responden Menurut Usia

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data tentang usia responden saat bekerja sebagai pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Menurut Usia

Keterangan (usia)	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30 Tahun	4	11.8%
31-40 Tahun	17	50.0%
41-50 Tahun	6	17.6%
>51 Tahun	7	20.6%
Total	34	100%

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pegawai kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang didominasi oleh Usia 31-40 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 50.0%. jumlah kedua adalah usia >51 Tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 20.6% untuk jumlah ketiga adalah usia 41-50 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 17.6%. dan yang terakhir adalah usia 20-30 Tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 11.8%.

d. Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data tentang Pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA	1	2.9%
D3	2	5.9%
D4	4	11.8%
S1	27	79.4%
Total	34	100%

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa Pendidikan terakhir responden didominasi oleh S1 sebanyak 27 orang atau sebesar 79.4%. kemudian D4 sebanyak 4 orang atau sebesar 11.8%. serta D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9%. dan SMA sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%.

e. Deskripsi Responden Menurut Lama Bekerja

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data tentang Lama Bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Menurut Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1-5 tahun	10	29.4%
6-10 tahun	8	23.5%
11-15 tahun	8	23.5%
16-20 tahun	1	2.9%
>20 tahun	7	20.6%
Total	34	100%

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa responden Sebagian besar dalam penelitian ini telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 29.4%. kemudian responden dengan kategori lama bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 23.5%. responden dengan kategori lama bekerja selama 11-15 tahun juga sebanyak 8 orang atau sebesar 23.5%. serta responden dengan kategori lama bekerja selama >20 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 20.6%. dan responden lama bekerja 16-20 tahun hanya 1 orang atau sebesar 2.9%.

f. Deskripsi Responden Menurut Golongan

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data tentang Golongan yang dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.6
Deskripsi Responden Menurut Golongan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Kontrak	9	26.5%
I	2	5.9%
II	3	8.8%
III	14	41.2%
IV	6	17.6%
Total	34	100%

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 di atas untuk karakteristik responden berdasarkan Golongan dapat dilihat bahwa golongan kontrak sebanyak 9 orang atau sebesar 26.5%. Golongan I sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9%. Golongan II sebanyak 3 orang atau sebesar 8.8%. Golongan III sebanyak 14 orang atau sebesar 41.2%. dan Golongan IV sebanyak 6 orang atau sebesar 17.6%

2. Distribusi Jawaban Responden

a. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi (X1)

Indikator-indikator dari variabel Kompetensi (X_1) terbagi atas 6 pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi (X1)

Indikator	Skor jawaban responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pengetahuan											
X1.1	0	0	0	0	2	5.9%	18	52.9%	14	41.2%	4.35
X1.2	0	0	0	0	0	0	18	52.9	16	47.1%	4.47
Keterampilan											4.41
X1.3	0	0	1	2.9%	2	5.9%	17	50%	14	41.2	4.29
X1.4	0	0	1	2.9%	0	0	22	64.7%	11	32.4%	4.26
Sikap											4.27
X1.5	0	0	0	0	0	0	15	44.1%	19	55.9%	4.56

Indikator	Skor jawaban responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.6	0	0	0	0	1	2.9%	22	64.7%	11	32.4%	4.29
											4.42
Mean Variabel kompetensi											4.36

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kompetensi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4.36. hal ini berarti para responden memahami kompetensi yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rerata tertinggi adalah indikator sikap, dengan nilai rata-rata sebesar 4.42, selanjutnya indikator pengetahuan dengan nilai rata-rata 4.41, dan yang terendah adalah indikator keterampilan dengan nilai rata-rata 4.27. berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi dengan indikator sikap terbilang sangat baik dan indikator keterampilan juga terbilang baik sehingga kompetensi pada kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang dinilai sangat baik.

b. Distribusi jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja (X₂)

Indikator-indikator dari variabel Motivasi Kerja (X₂) terbagi atas 6 pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja (X₂)

Indikator	Skor jawaban responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Faktor intrinsik											
X2.1	0	0	0	0	2	5.9%	26	76.5%	6	17.6%	4.12
X2.2	0	0	1	2.9%	6	17.6%	25	73.5%	2	5.9%	3.82

Indikator	Skor jawaban responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.3	0	0	0	0	1	2.9%	18	52.9%	15	44.1%	4.41
Faktor ekstrinsik											4.11
X2.4	0	0	1	2.9%	2	5.9%	15	44.1%	16	47.1%	4.35
X2.5	0	0	1	2.9%	1	2.9%	20	58.8%	12	35.3%	4.26
X2.6	0	0	0	0	6	17.6%	19	55.9%	9	26.5%	4.09
Mean Variabel Motivasi kerja											4.23
Mean Variabel Motivasi kerja											4.17

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel motivasi kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4.17. Hal ini berarti para responden memahami motivasi kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rerata tertinggi adalah indikator faktor ekstrinsik, dengan nilai rata-rata sebesar 4.23, dan yang terendah adalah indikator faktor intrinsik dengan nilai rata-rata 4.11. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dengan indikator faktor ekstrinsik terbilang sangat baik dan indikator faktor intrinsik juga terbilang baik sehingga motivasi kerja pada kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang dinilai sangat baik.

c. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X₃)

Indikator-indikator dari variabel Lingkungan Kerja (X₃) terbagi atas 6 pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X3)

Indikator	Skor jawaban responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Suasana kerja											
X3.1					1	2.9%	22	64.7%	11	32.4%	4.29
X3.2					3	8.8%	19	55.9%	12	35.3%	4.26
Hubungan antar pegawai											4.27
X3.3					1	2.9%	17	50%	16	47.1%	4.44
X3.4					2	5.9%	15	44.1%	17	50%	4.44
Tersedianya fasilitas kerja											4.44
X3.5					1	2.9%	21	61.8%	12	35.3%	4.32
X3.6					1	2.9%	21	61.8%	12	35.3%	4.32
Mean variabel lingkungan kerja											4.32
Mean variabel lingkungan kerja											4.34

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel lingkungan kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4.34. hal ini berarti para responden memahami lingkungan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rerata tertinggi adalah indikator hubungan antar pegawai, dengan nilai rata-rata sebesar 4.44, selanjutnya indikator tersedianya fasilitas kerja dengan nilai rata-rata 4.32, dan yang terendah adalah indikator suasana kerja dengan nilai rata-rata 4.27. berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dengan indikator hubungan antar pegawai terbilang sangat baik dan indikator suasana kerja juga terbilang baik sehingga lingkungan kerja pada kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang dinilai sangat baik.

d. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Indikator-indikator dari variabel Kinerja Pegawai (Y) terbagi atas 6 pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Skor jawaban responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kualitas											
Y1					2	5.9%	22	64.7%	10	29.4%	4.24
Y2							29	85.3%	5	14.7%	4.15
Kuantitas											4.19
Y3					3	8.8%	26	76.5%	5	14.7%	4.06
Y4					11	32.4%	19	55.9%	4	11.8%	3.79
Ketepatan waktu											3.92
Y5					3	8.8%	18	52.9%	13	38.2%	4.29
Y6					4	11.8%	20	58.8%	10	29.4%	4.18
Mean variabel kinerja pegawai											4.23
Mean variabel kinerja pegawai											4.11

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kinerja pegawai dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4.11. Hal ini berarti para responden memahami kinerja pegawai yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rerata tertinggi adalah indikator ketepatan waktu, dengan nilai rata-rata sebesar 4.23, selanjutnya indikator kualitas dengan nilai rata-rata 4.19, dan yang terendah adalah indikator kuantitas dengan nilai rata-rata 3.92. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dengan indikator ketepatan waktu terbilang sangat baik dan indikator kuantitas juga

terbilang baik sehingga kinerja pegawai pada kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang dinilai sangat baik.

C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistic. Statistic deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (*mean*) dan simpanan baku (*standar deviation*), nilai minimum dan maksimum.

Variabel_variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Kompetensi, Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai yang akan diuji secara statistik seperti terlihat pada tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi_X1	34	18	30	26.24	2.641
Motivasi kerja_X2	34	19	30	25.06	2.424
Lingkungan kerja_X3	34	22	30	26.09	2.598
Kinerja pegawai_Y	34	20	30	24.71	2.250
Valid N (listwise)	34				

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa pada variabel Kompetensi memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 18, jawaban maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 30, rata-rata total jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah 26.24, dan standar deviasi sebesar 2.641.

Variabel Motivasi Kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 19, jawaban maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 30, rata-rata total jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah 25.06, dan standar deviasi sebesar 2.424.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 22, jawaban maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 30, rata-rata total jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah 26.09, dan standar deviasi sebesar 2.598

Variabel Kinerja Pegawai memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 20, jawaban maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 30, rata-rata total jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah 24.71, dan standar deviasi sebesar 2.250.

2. Hasil Uji Validitas Data

a. Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan r hitung dengan r table untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Apabila r hitung untuk

r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corected Item - Total Correlation* lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

Pengujian ini dilakukan apakah kuesioner yang ada dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian secara tepat. Hasil dari pengujian validitas kuesioner dapat diketahui sejauh mana data yang terkumpul sesuai dengan variabel-variabel penelitian.

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung $34-2$ atau $df = 32$ dengan α 0.05 (α 5 %), didapat r tabel 0.339. Apabila r hitung lebih besar r tabel (r hitung > r tabel) dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, dan sebaliknya apabila r hitung < r tabel) maka pertanyaan tersebut tidak valid. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Kompetensi (X1)	X1.1	0,849	0,339	Valid
		X1.2	0,775	0,339	Valid
		X1.3	0,792	0,339	Valid
		X1.4	0,759	0,339	Valid
		X1.5	0,559	0,339	Valid
		X1.6	0,803	0,339	Valid
2.	Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,570	0,339	Valid
		X2.2	0,746	0,339	Valid
		X2.3	0,655	0,339	Valid
		X2.4	0,721	0,339	Valid
		X2.5	0,535	0,339	Valid
		X2.6	0,708	0,339	Valid

No.	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
3	Lingkungan kerja (X3)	X3.1	0,693	0,339	Valid
		X3.2	0,758	0,339	Valid
		X3.3	0,783	0,339	Valid
		X3.4	0,813	0,339	Valid
		X3.5	0,786	0,339	Valid
		X3.6	0,764	0,339	Valid
4	Kinerja pegawai (Y)	Y.1	0,836	0,339	Valid
		Y.2	0,617	0,339	Valid
		Y.3	0,622	0,339	Valid
		Y.4	0,629	0,339	Valid
		Y.5	0,662	0,339	Valid
		Y.6	0,705	0,339	Valid

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dan positif dibanding r tabel untuk (df) = 34-2 = 32 dan alpha 0,05 di dapat r tabel sebesar 0,339. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel X1, X2, X3 dan Y adalah valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebuah alat ukur yang mana ditentukan oleh hasil dari suatu pengukuran sehingga dapat dipercaya. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliable* akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner. Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas yaitu menggunakan batasan 0,60 yang artinya suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai menunjukkan Cronbach Alpha > 0,60. Hasil dari uji reliabilitas terdapat dalam Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasi Uji Reliabilitas

variabel	Cronbach Alpa	Koefisien Alpa	Status
Kompetensi (X1)	0.849	0.60	Reliable
Motivasi kerja (X2)	0.731	0.60	Reliable
Lingkungan kerja (X3)	0.859	0.60	Reliable
Kinerja pegawai (Y)	0.756	0.60	Reliable

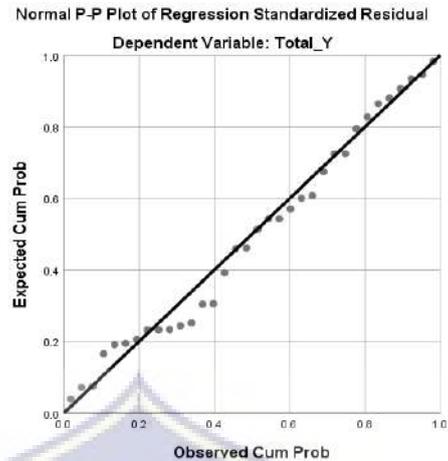
Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0.60 ($\alpha > 0.60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X1, X2, X3 dan Y adalah reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghozali (2018). Normalitas dapat diketahui dengan melihat pada penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Apabila data (titik) menyebar menjauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Data yang baik dan normal apabila memiliki distribusi normal.



Gambar 4.3
Kurva normal P-P Plot

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan gambar 4.3 maka dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Maka dalam hal ini, grafik menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu fenomena yang terjadi karena adanya korelasi yang sempurna antara satu variabel bebas lain. Uji ini dilakukan dengan menggunakan VIF dengan kriteria, jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF suatu variabel bebas > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil regresi linear berganda yang telah dilakukan, ternyata di peroleh VIP dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistich	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.492	2.032
	Motivasi Kerja	.351	2.848
	Lingkungan kerja	.547	1.827
a. Dependent variabel: Kinerja Pegawai			

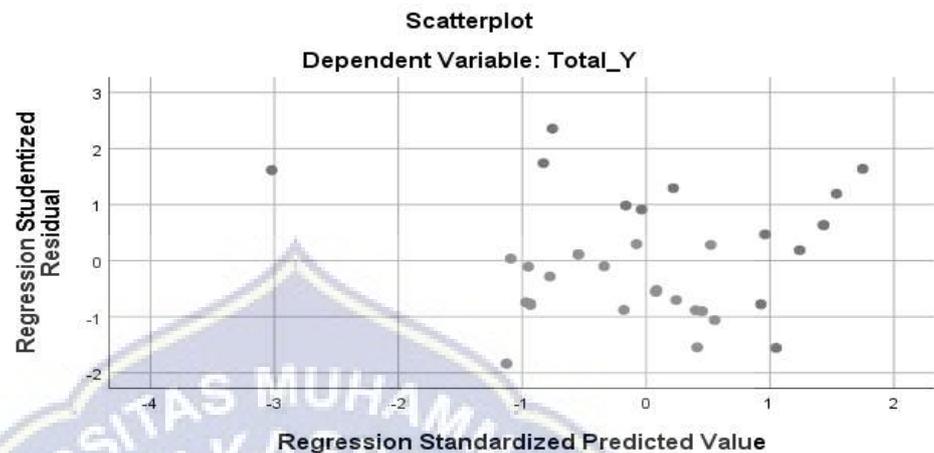
Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki tolerance kurang dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hasil yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF adalah 2.032 (variabel Kompetensi), 2.848 (variabel motivasi kerja), dan 1.827 (variabel lingkungan kerja). Sehingga kesimpulannya bahwa variabel independen terbebas dari asumsi klasik multikolonieritas karena hasilnya lebih kecil dari pada 10.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2018), jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, juga

melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, Ghozali (2018).



Gambar 4.4

Hasil uji scatterplot

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan penyajian pada gambar 4.4 scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

4. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena dalam penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dimana dalam

penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai syarat dalam analisis regresi linier berganda.

Tabel 4.15
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.309	3.367		1.874	.071
	Kompetensi_X1	.425	.154	.499	2.752	.010
	Motivasi kerja_X2	.114	.199	.122	.570	.573
	Lingkungan kerja_X3	.168	.149	.195	1.131	.267

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai_Y

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 6.309 + 425 (X1) + 114 (X2) + 168 (X3) + e$$

- a. Nilai Konstan pada persamaan di atas adalah 6.309 berarti apabila nilai variabel independent pada persamaan sama dengan nol maka nilai Y adalah 6.309
- b. Koefisien regresi X1 sebesar 0,425 bernilai positif, yang menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor X1, akan meningkatkan skor Y sebesar 0,425 dengan asumsi bahwa skor X2 dan X3 tetap konstan.
- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,114 bernilai positif, yang menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor X2, akan meningkatkan skor Y sebesar 0,114 dengan menjaga skor X1 dan X3 tetap konstan.

- d. Koefisien regresi X3 sebesar 0,168 bernilai positif, yang menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor X3, akan meningkatkan skor Y sebesar 0,168 dengan menjaga skor X1 dan X2 tetap konstan.

5. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Ghozali (2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Pada output SPSS, koefisien determinasi terletak dalam tabel summary dan tertulis R square. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Namun, jika nilai R^2 mendekati satu maka seluruh variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berikut adalah hasil uji R^2 pada penelitian ini.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.515	.466	1.644
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja_X3, kompetensi_X1, motivasi kerja_X2				

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel model summary diatas, nilai Adjusted R Square sebesar 0.466 atau 46.6% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 46,6%. Sedangkan sisanya sebesar 0.534 atau 53,4% (100%-46.6%). dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t di hitung dengan menggunakan *software* SPSS dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.309	3.367		1.874	.071
	kompetensi_X1	.425	.154	.499	2.752	.010
	Motivasi kerja_X2	.114	.199	.122	.570	.573
	Lingkungan kerja_X3	.168	.149	.195	1.131	.267

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai_Y

Sumber : olahan SPSS 25, tahun 2024

Jika dilihat hasil pada Tabel 4.17 coefficients pada uji t diatas dan membandingkan t hitung dengan t tabel sebesar 2.042 yang diperoleh dari tabel t dengan $df = n-k$ (34-4) yaitu 30 dan alpha 0,05. Berikut ini pembahasan dari uji parsial antara kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang;

1. Hasil uji t untuk variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.010. Nilai ini lebih kecil dari 0,5 ($0.010 < 0.05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2.752 > 2.042$). nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. maka dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang.
2. Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.573. Nilai ini lebih besar dari 0,5 ($0.573 > 0.05$) dan t hitung lebih kecil dari t tabel ($0.570 < 2.042$). Nilai t menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki koefisien regresi positif, tetapi hubungan ini tidak signifikan secara statistik, sehingga tidak ada bukti cukup kuat untuk menyatakan bahwa variabel X2 berpengaruh terhadap Y. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho2 diterima dan Ha2 ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang.
3. Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.267. Nilai ini lebih besar dari 0,5 ($0.267 > 0.05$) dan t hitung lebih kecil dari t tabel ($1.131 < 2.042$). Nilai t menunjukkan

bahwa variabel X3 memiliki koefisien regresi positif, tetapi hubungan ini tidak signifikan secara statistik, sehingga tidak ada bukti cukup kuat untuk menyatakan bahwa variabel X3 berpengaruh terhadap Y. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang

7. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Faktor Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kompetensi pegawai merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja di berbagai organisasi, termasuk Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang. Berdasarkan hasil pembagian kuesioner, indikator sikap kerja memiliki nilai mean tertinggi dibandingkan dengan indikator pengetahuan dan keterampilan. Nilai mean pengetahuan berada di bawah sikap, menunjukkan bahwa meskipun pengetahuan penting, ia bukan faktor utama yang mempengaruhi kinerja dalam konteks ini. Nilai mean keterampilan juga berada di bawah sikap, menunjukkan bahwa meskipun keterampilan berkontribusi pada kinerja, itu bukan faktor dominan dalam menentukan kinerja pegawai. Sikap kerja memiliki nilai mean tertinggi, menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki sikap positif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Sikap yang baik mencakup dedikasi tinggi, semangat, dan inisiatif

dalam melaksanakan tugas. Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, fokus harus diberikan pada pengembangan sikap yang positif melalui berbagai strategi seperti penghargaan, pengembangan budaya kerja positif, pelatihan soft skills, dan umpan balik konstruktif. Dengan meningkatkan sikap kerja, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan tujuan yang lebih efektif.

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui tingkat signifikansi dari pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang. Tingkat signifikan antar variabel tersebut adalah sebesar ,010. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai signifikan ,010 < 0,05, yang berarti kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan “kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang”. Adalah diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian Surya arfan (2019) dengan judul pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Upt Balai pelatihan penyuluh pertanian Provinsi Riau yang dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memiliki dampak besar pada kinerja pegawai. Pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang tepat dapat menyelesaikan tugas lebih efisien dan efektif. Sikap positif dan motivasi tinggi meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Pelatihan dan pengembangan membantu pegawai beradaptasi dan berinovasi. Secara keseluruhan, kompetensi yang baik mendukung kerja tim yang lebih baik dan pencapaian tujuan organisasi, menjadikannya investasi penting bagi kinerja jangka panjang.

2. Pengaruh Faktor Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam berbagai organisasi, termasuk di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang. Namun, dalam penelitian ini motivasi kerja ternyata tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui analisis data kuesioner yang menunjukkan bahwa indikator faktor ekstrinsik (supervisi, kondisi kerja, dan keamanan), memiliki nilai mean terendah.

Supervisi yang tidak efektif dapat menurunkan motivasi pegawai. Jika pengawasan tidak memberikan bimbingan yang jelas, umpan balik yang konstruktif, atau dukungan yang memadai, pegawai mungkin merasa kurang dihargai atau kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Kondisi kerja yang buruk, seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, atau fasilitas yang tidak memadai, dapat menurunkan semangat kerja. Pegawai yang merasa bahwa kondisi kerja mereka tidak mendukung kinerja optimal mungkin menjadi kurang termotivasi untuk mencapai hasil yang baik.

Keamanan kerja yang rendah, baik dalam hal fisik maupun psikologis, dapat mengurangi motivasi pegawai. Pegawai yang merasa tidak aman dalam pekerjaannya, baik karena risiko fisik maupun ancaman terhadap stabilitas pekerjaan mereka, mungkin menjadi kurang fokus dan kurang produktif. Nilai mean terendah pada indikator faktor ekstrinsik menunjukkan bahwa aspek-aspek ini tidak mendukung motivasi kerja pegawai secara optimal. Meskipun motivasi kerja penting, tanpa dukungan yang memadai dari faktor-faktor ekstrinsik, pegawai mungkin tidak dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Dalam konteks ini, perbaikan dalam supervisi, kondisi kerja, dan keamanan dapat menjadi langkah awal untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui tingkat signifikansi dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang. Tingkat signifikan antar variabel tersebut adalah sebesar ,573. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai signifikan ,573 > 0,05, yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “motivasi

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang”. Adalah ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian Bob Alexander Hutagalung (2022) dalam penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosmaini (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi yang diberikan belum tercapai maksimal untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil yang ditunjukkan dari kuesioner yang telah dibagikan walaupun banyak yang menyatakan positif dalam memberikan jawabannya, namun masih banyak responden yang menyatakan kurang setuju atas jawaban yang diberikan. Variabel motivasi ditolak hal ini dikarenakan setiap pegawai yang bekerja pastinya memiliki selera dan kebutuhan masing-masing yang rentan mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja.

3. Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai. Dalam konteks Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) di Kecamatan Enrekang, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat

diinterpretasikan melalui beberapa indikator, salah satunya adalah suasana kerja yang memiliki nilai mean terendah dari hasil pembagian kuesioner. Dalam penelitian yang dilakukan di BPP Kecamatan Enrekang, pembagian kuesioner kepada pegawai menghasilkan nilai mean terendah pada indikator suasana kerja. Ini menunjukkan bahwa suasana kerja mungkin kurang mendukung atau tidak memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai mean terendah pada indikator suasana kerja bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti: Interaksi dan hubungan antar pegawai yang kurang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif, Fasilitas yang kurang memadai atau kondisi fisik tempat kerja yang tidak nyaman juga bisa menjadi penyebab suasana kerja yang buruk. Pegawai mungkin sudah terbiasa dengan kondisi kerja yang ada dan mampu beradaptasi sehingga kinerja mereka tetap terjaga meskipun suasana kerja tidak ideal. Kesimpulannya, meskipun lingkungan kerja di BPP Kecamatan Enrekang tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi penting bagi organisasi untuk terus mengupayakan perbaikan dalam aspek ini. Suasana kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan dan motivasi pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui tingkat signifikansi dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang. Tingkat

signifikan antar variabel tersebut adalah sebesar ,267. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai signifikan ,267 > 0,05, yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang”. Adalah ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian kariyamin (2020), Nazir Hamzah (2020) dan Niniek Lantara (2020) yang dimana hasil penelitian mereka mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prima Salam, Abid Djazuli dan Choiriyah (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti, dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja tidak tampak memengaruhi seberapa baik pegawai bekerja. Meskipun demikian, masih perlu mempertimbangkan faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai.

8. Keterbatasan Penelitian

Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti
2. Adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan pada kuesioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuesioner sehingga ada kemungkinan hasilnya kurang akurat.
3. Jumlah responden yang hanya 34 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) kecamatan Enrekang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan:

1. Faktor kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang dengan memperoleh hasil melalui uji t menunjukkan variabel kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terjadi karena hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel.
2. Faktor motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang dengan memperoleh hasil melalui uji t menunjukkan variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terjadi karena hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel.
3. Faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang dengan memperoleh hasil melalui uji t menunjukkan variabel lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terjadi karena hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel

B. SARAN

Adapun mengenai saran-saran yang penulis ingin sampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan selesainya penelitian ini, maka diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan metode atau model penelitian yang berbeda dan juga pada objek yang berbeda, misalnya pada tempat perusahaan atau organisasi yang berbeda dengan begitu dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih banyak lagi agar diperoleh perhitungan yang lebih akurat.

2. Bagi Akademisi

Untuk kalangan akademis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki tema atau variabel yang serupa yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian pada penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji komponen lain selain masalah kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dibahas oleh penulis atau dengan indikator yang berbeda serta didukung dengan teori-teori atau penelitian terdahulu.

3. Bagi instansi

Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Enrekang dapat lebih fokus lagi

terhadap hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seperti halnya memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta memberikan motivasi kepada pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, 2023; Amin & Adil, 2018; Arlan, 2022; Baderan & Ingo, 2018; Firdaus Rio, 2012; Jamil et al., 2023; Mawadda, 2019; Miko et al., 2022; Naibaho & Hermawan, 2020; Nurjaya, 2021; Purnami & Utama, 2019; Putra, 2020; Saleh & Utomo, 2018; Sarwani, 2017; Septiana & Widjaja, 2020; Surianti, 2017; et al., 2018)Adhan, M. (2023). *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Pln(Persero) Sumatera Utara*. 4(1), 54–70. <http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive>
- Amin, A. R. S., & Adil, M. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Distrik Hingk Kabupaten Pegunungan Arfak Provinsi Papua Barat. *Jurnal Competitiveness*, 7, 65–77. <https://ojs.stiesa.ac.id/index.php/prisma>
- Arlan, A. S. (2022). Kinerja pegawai pada upt balai penyuluhan pertanian kecamatan lokpaikat kabupaten tapin. *Al 'Iidara Balad*, 4(2), 14–21.
- Baderan, U. S., & Ingo, Y. (2018). Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Administrasi di Kantor Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo. *Publik : (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 6(2), 127. <https://doi.org/10.31314/pjia.6.2.127-134.2017>
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Firdaus Rio, M. (2012). *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210.
- Jamil, M. H., Rahma Azizah Basmahuddin, N., B Dammallino, E., & Ridwan, M. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Penyuluhan*, 19(01), 80–92. <https://doi.org/10.25015/19202341935>
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10-18.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297-309.
- Mawadda. (2019). *Efektivitas Penyuluhan Pertanian Dalam Pengembangan*

Usaha Tani Lada Di Désa Sanglepongan Kecamatan Curio Kabupatèn Enrekang. 116.

- Miko, F. A., Suroso, & Anggela, F. P. (2022). Kinerja Pegawai Desa Dalam Melayani Masyarakat Pada Kantor Kepala Desa Kertasari. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 9(2), 657–662. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6358138>
- Naibaho, T. T., & Hermawan, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengguna Layanan Instansi Penyelenggara Pelatihan Terhadap Tingkat Indeks Kepuasan Masyarakat. *Jurnal Agribisnis*, 2, 113–121.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Putra, S. W. (2020). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Kantor Balai Penelitian Tanaman Kacang-kacangan dan Umbi-Umbian Malang). *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 11. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.52>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sarwani, S. (2017). the Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Employees. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 81–89. <https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.82>
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576>
- Surianti. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Bantaeng. *Universitas Muhammadiyah Makassar*, 1–99.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2006. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed*

Methods). Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta

Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 769-781.





LAMPIRAN 1: KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA APARATUR PEGAWAI DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN PADA BALAI PENYULUHAN PERTANIAN (BPP) KECAMATAN ENREKANG

Kepada Yth,

Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian

Di Enrekang

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nuraini
Nim : 105721134420
Program Studi : Manajemen
Semester : 7 (Tujuh)
No. Hp : 082194664758

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Oleh karena itu, saya mohon bantuan kepada bapak/ibu/saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan kesediaan menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner ini. Informasi yang saya dapatkan akan dijaga kerahasiaannya dan semata mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Adapun judul penelitian ini **adalah “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang”**.

Demikian saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan bapak/ibu/saudara(i) yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya Peneliti,

Nuraini

Petunjuk Pengisian

Pada pertanyaan di bawah ini, responden di mohon untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan dengan memberikan tanda *check list* (✓) untuk setiap jawaban yang sesuai dengan diri anda.

Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia :
 - 20-30 Tahun 41-50 Tahun
 - 31-40 Tahun >51 Tahun
4. Pendidikan :
 - SMA D3 D4 S1 S2
5. Lama Bekerja :
 - 1-5 Tahun 6-10 Tahun >20 Tahun
 - 11-15 Tahun 16-20 Tahun
6. Golongan :
 - Kontrak I II III IV

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda *check list* (✓) pada salah satu alternatif jawaban di kolom yang tersedia dan jawaban yang tepat menurut persepsi anda, berikut ini keterangan mengenai skor penilaian.

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

Daftar Pernyataan

1. Variabel Kompetensi (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
A.	Pengetahuan					
1.	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan					
B.	Keterampilan					
1.	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
2.	Saya mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik					
C.	Sikap Kerja					
1.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi					
2.	Saya mampu berkreaitivitas dalam bekerja					

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
A.	Faktor intrinsik					
1.	Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal					
2.	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
3.	saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini					
B.	Faktor Ekstrinsik					
1.	Saya mendapatkan pengarahan dari pimpinan sehingga termotivasi dalam meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan saya					
2.	Saya diberikan keluasan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang dalam pekerjaan saya					
3.	saya mendapatkan gaji yang sesuai sehingga saya bersemangat untuk bekerja lebih baik					

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
A.	Suasana Kerja					

1.	Suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada					
2.	Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik					
B.	Hubungan Antar Pegawai					
1.	Kerjasama antar pegawai sudah terjalin sangat baik					
2.	terjalin komunikasi yang baik antar pegawai maupun dengan atasan					
C.	Tersedianya Fasilitas Kerja					
1.	Fasilitas kerja yang disediakan terjaga dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja					
2.	Saya merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan yang memadai					

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
A.	Kualitas					
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur oleh tugas pokok dan fungsi		★			
2.	Saya dapat meminimalisir kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja					
B.	Kuantitas					
1.	saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan atasan					
2.	saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan atasan					
C.	Ketepatan Waktu					
1.	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas tepat waktu					
2.	Sistem pendataan kehadiran sudah efektif					

Lampiran 2 : Surat Penelitian dan Surat Balasan Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 0866972 Fax (0411) 865588 Makassar 90221 e-mail: dp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3892/05/C.4-VIII/III/1445/2024

14 March 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

04 Ramadhan 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak / Ibu Bupati Enrekang

Cq. Ka. Kantor Penanaman Modal & Pelayanan Terpadu Satu

di -

Enrekang

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 201/05/A.2-II/III/45/2024 tanggal 14 Maret 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : NURAINI

No. Stambuk : 10572 1134420

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Pegawai dalam Memberikan Pelayanan pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Enrekang"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 13 Maret 2024 s/d 13 Mei 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan jazakumulahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



T. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.

NBM 1127761

PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jend. Sudirman, Km 3 Pinang Telp./Fax (0420) 21079

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 73.16/812/DPMTSP/ENR/IP/III/2024

Berdasarkan Peraturan Bupati Enrekang nomor 73 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Enrekang Nomor 159 Tahun 2021 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang, maka dengan ini membenarkan Surat Keterangan Penelitian kepada :

NURAINI

Nomor Induk Mahasiswa : 105721134420
 Program Studi : MANAJEMEN
 Lembaga : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 Pekerjaan Peneliti : MAHASISWA
 Alamat Peneliti : PEBU
 Lokasi Penelitian : BALAI PENYULUHAN PERTANIAN (BPP)
 KECAMATAN ENREKANG
 Anggota/Pengikut : -

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka **PENYUSUNAN SKRIPSI** dengan Judul :

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA APARATUR PEGAWAI DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN PADA BALAI PENYULUHAN PERTANIAN (BPP) KECAMATAN ENREKANG

Lamanya Penelitian : 2024-03-26 s/d 2024-05-26

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Surat izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Enrekang
 26/03/2024 11:11:58
 KEPALA DINAS,



Dr. Ir. CHAIDAR BULU, ST., MT
 Pangkat: Pembina Tk.I
 NIP. 19750528 200212 1 005



Tembusan Kepada Yth :

1. Bupati Enrekang sebagai laporan
2. Kepala Bakesbangpol Kab. Enrekang
3. Desa/Lurah/Camat tempat peneliti
4. Mahasiswa ybs.



Dokumen ini difandatangan secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Lampiran 3: Dokumentasi Pembagian kuesioner



Lampiran 5 : Tabulasi data

Tabulasi variabel kompetensi (X1)

KOMPETENSI (X1)						
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL X1
4	4	4	5	5	4	26
3	4	2	2	4	3	18
5	5	5	4	5	5	29
4	4	3	4	5	4	24
4	4	5	4	4	4	25
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	4	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	4	27
4	4	3	4	4	4	23
5	5	5	5	5	4	29
5	5	4	4	4	5	27
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	5	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	5	26
5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	4	4	5	28
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	4	25
4	5	5	5	5	5	29
3	4	4	4	4	4	23
5	5	4	5	5	4	28

Tabulasi variabel Motivasi kerja (X2)

MOTIVASI KERJA (X2)						
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
5	4	4	5	5	5	28
4	3	3	2	4	3	19
5	4	5	5	4	4	27
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	5	4	25
4	4	5	5	4	4	26
4	4	5	4	4	4	25
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	4	3	21
4	2	4	4	4	3	21
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	5	5	3	25
4	4	4	4	5	4	25
4	5	5	4	5	5	28
5	4	5	5	4	5	28
4	4	4	5	5	3	25
4	3	4	5	5	5	26
5	4	4	4	5	5	27
4	4	4	5	4	4	25
4	3	4	5	2	4	22
5	4	5	5	4	4	27
3	3	4	3	4	4	21
3	4	4	4	4	5	24
4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	4	27
4	4	5	5	4	5	27
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	5	5	4	26
4	4	5	4	4	4	25
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25

Tabulasi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

LINGKUNGAN KERJA (X3)						
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL X3
5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	4	4	4	22
4	4	5	5	4	5	27
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	5	4	25
4	4	5	5	4	4	26
5	5	4	4	4	4	26
4	4	3	3	3	5	22
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	29
4	5	4	4	4	4	25
5	4	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	3	22
4	5	4	5	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	5	4	26
4	4	5	5	4	4	26
4	5	5	5	5	5	29
4	4	5	5	4	4	26
5	5	4	4	4	4	26

Tabulasi Kinerja Pegawai (Y)

KINERJA PEGAWAI (Y)						
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL Y
4	4	4	3	4	5	24
4	4	4	3	4	3	22
5	4	5	4	5	4	27
3	4	3	3	4	3	20
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
4	5	4	5	4	4	26
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	5	4	24
4	4	4	3	3	4	22
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	3	5	4	24
5	5	4	4	4	5	27
4	4	4	3	4	4	23
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	3	4	4	23
4	4	3	4	5	5	25
5	5	5	4	5	5	29
3	4	4	4	3	4	22
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	5	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	5	27
5	4	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	5	4	24
4	4	3	4	4	5	24
5	4	5	4	5	4	27
4	4	4	3	4	3	22
4	4	4	4	4	4	24

Lampiran 6: hasil olah data SPSS

HASIL STATISTIK DESKRIPTIF.

➤ KARAKTERISTIK RESPONDEN

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X1	34	18	30	26.24	2.641
Total_X2	34	19	30	25.06	2.424
Total_X3	34	22	30	26.09	2.598
Total_Y	34	20	30	24.71	2.250
Valid N (listwise)	34				

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	15	44.1	44.1	44.1
	perempuan	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	4	11.8	11.8	11.8
	31-40 tahun	17	50.0	50.0	61.8
	41-50 tahun	6	17.6	17.6	79.4
	>51 tahun	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	2.9	2.9	2.9
	D3	2	5.9	5.9	8.8
	D4	4	11.8	11.8	20.6
	S1	27	79.4	79.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	10	29.4	29.4	29.4
	6-10 TAHUN	8	23.5	23.5	52.9
	11-15 TAHUN	8	23.5	23.5	76.5
	16-20 TAHUN	1	2.9	2.9	79.4
	>20 TAHUN	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KONTRAK	9	26.5	26.5	26.5
	I	2	5.9	5.9	32.4
	II	3	8.8	8.8	41.2
	III	14	41.2	41.2	82.4
	IV	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

➤ JAWABAN RESPONDEN
Variabel kompetensi (X1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
N	Valid	34	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.35	4.47	4.29	4.26	4.56	4.29	26.24
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	26.00
Std. Deviation		.597	.507	.719	.618	.504	.524	2.641
Minimum		3	4	2	2	4	3	18

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	18	52.9	52.9	58.8
	SS	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	52.9	52.9	52.9
	SS	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	2	5.9	5.9	8.8
	S	17	50.0	50.0	58.8
	SS	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	S	22	64.7	64.7	67.6
	SS	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	44.1	44.1	44.1
	SS	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	22	64.7	64.7	67.6
	SS	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Variabel Motivasi kerja (X2)

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
N	Valid	34	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.12	3.82	4.41	4.35	4.26	4.09	25.06
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00
Std. Deviation		.478	.576	.557	.734	.666	.668	2.424
Minimum		3	2	3	2	2	3	19

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	26	76.5	76.5	82.4
	SS	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	6	17.6	17.6	20.6
	S	25	73.5	73.5	94.1
	SS	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	18	52.9	52.9	55.9
	SS	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	2	5.9	5.9	8.8
	S	15	44.1	44.1	52.9
	SS	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	1	2.9	2.9	5.9
	S	20	58.8	58.8	64.7
	SS	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	17.6	17.6	17.6
	S	19	55.9	55.9	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total_X3
N	Valid	34	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.29	4.26	4.44	4.44	4.32	4.32	26.09
Median		4.00	4.00	4.00	4.50	4.00	4.00	26.00
Std. Deviation		.524	.618	.561	.613	.535	.535	2.598
Minimum		3	3	3	3	3	3	22

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	22	64.7	64.7	67.6
	SS	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	8.8	8.8	8.8
	S	19	55.9	55.9	64.7
	SS	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	17	50.0	50.0	52.9
	SS	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	15	44.1	44.1	50.0
	SS	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	21	61.8	61.8	64.7
	SS	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	21	61.8	61.8	64.7
	SS	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Variabel Kinerja pegawai (Y)

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total_Y
N	Valid	34	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.24	4.15	4.06	3.79	4.29	4.18	24.71
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
Std. Deviation		.554	.359	.489	.641	.629	.626	2.250
Minimum		3	4	3	3	3	3	20

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	22	64.7	64.7	70.6
	SS	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	85.3	85.3	85.3
	SS	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	8.8	8.8	8.8
	S	26	76.5	76.5	85.3
	SS	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	32.4	32.4	32.4
	S	19	55.9	55.9	88.2
	SS	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	8.8	8.8	8.8
	S	18	52.9	52.9	61.8
	SS	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	11.8	11.8	11.8
	S	20	58.8	58.8	70.6
	SS	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Lampiran hasil uji validitas dan reliabilitas

HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

1. UJI VALIDITAS

➤ UJI VALIDITAS X1

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.837**	.598**	.478**	.332	.627**	.849**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.055	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.837**	1	.524**	.364*	.244	.604**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.034	.164	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.598**	.524**	1	.569**	.202	.568**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.253	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.478**	.364*	.569**	1	.483**	.501**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.004	.034	.000		.004	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.332	.244	.202	.483**	1	.392*	.559**
	Sig. (2-tailed)	.055	.164	.253	.004		.022	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	.627**	.604**	.568**	.501**	.392*	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.022		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Total_X1	Pearson Correlation	.849**	.775**	.792**	.759**	.559**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

➤ UJI VALIDITAS X2

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.298	.268	.397*	.185	.251	.570**
	Sig. (2-tailed)		.087	.125	.020	.295	.152	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.298	1	.517**	.367*	.363*	.435*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.087		.002	.033	.035	.010	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.268	.517**	1	.449**	.024	.388*	.655**

	Sig. (2-tailed)	.125	.002		.008	.893	.023	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.397*	.367*	.449**	1	.175	.367*	.721**
	Sig. (2-tailed)	.020	.033	.008		.322	.033	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	.185	.363*	.024	.175	1	.287	.535**
	Sig. (2-tailed)	.295	.035	.893	.322		.100	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.6	Pearson Correlation	.251	.435*	.388*	.367*	.287	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	.152	.010	.023	.033	.100		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Total_X2	Pearson Correlation	.570**	.746**	.655**	.721**	.535**	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

➤ UJI VALIDITAS X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.594**	.370*	.339*	.407*	.515**	.693**
	Sig. (2-tailed)		.000	.031	.050	.017	.002	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X3.2	Pearson Correlation	.594**	1	.352*	.402*	.558**	.558**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000		.041	.018	.001	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X3.3	Pearson Correlation	.370*	.352*	1	.827**	.520**	.520**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.031	.041		.000	.002	.002	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X3.4	Pearson Correlation	.339*	.402*	.827**	1	.661**	.476**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.050	.018	.000		.000	.004	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X3.5	Pearson Correlation	.407*	.558**	.520**	.661**	1	.470**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.017	.001	.002	.000		.005	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X3.6	Pearson Correlation	.515**	.558**	.520**	.476**	.470**	1	.764**

	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.002	.004	.005		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Total_X3	Pearson Correlation	.693**	.758**	.783**	.813**	.786**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

➤ Uji Validitas Y

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.430*	.619**	.311	.578**	.488**	.836**
	Sig. (2-tailed)		.011	.000	.073	.000	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y.2	Pearson Correlation	.430*	1	.294	.398*	.205	.420*	.617**
	Sig. (2-tailed)	.011		.091	.020	.245	.013	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y.3	Pearson Correlation	.619**	.294	1	.233	.336	.163	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.091		.184	.052	.357	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y.4	Pearson Correlation	.311	.398*	.233	1	.155	.395*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.073	.020	.184		.382	.021	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y.5	Pearson Correlation	.578**	.205	.336	.155	1	.326	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.245	.052	.382		.060	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y.6	Pearson Correlation	.488**	.420*	.163	.395*	.326	1	.705**
	Sig. (2-tailed)	.003	.013	.357	.021	.060		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Total_Y	Pearson Correlation	.836**	.617**	.622**	.629**	.662**	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

2. UJI RELIABILITAS

➤ UJI RELIABILITAS X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	6

➤ UJI RELIABILITAS X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	6

➤ UJI RELIABILITAS X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	6

➤ UJI RELIABILITAS Y

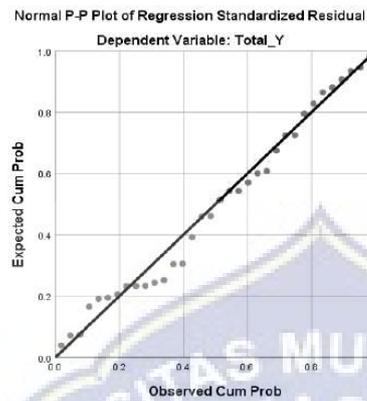
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	6

Lampiran hasil uji asumsi statistik

UJI ASUMSI KLASIK

➤ UJI NORMALITAS

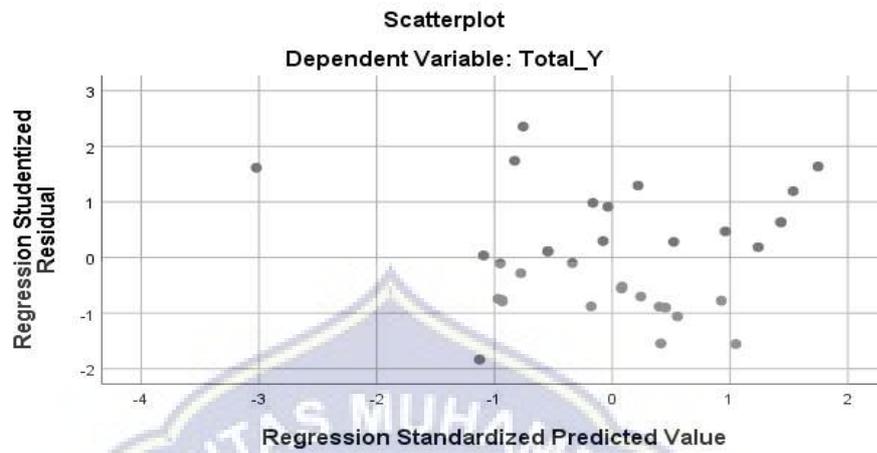


➤ UJI MULTIKOLINEARITAS

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	6.309	3.367		1.874	.071	
	Total_X1	.425	.154	.499	2.752	.010	.492 2.032
	Total_X2	.114	.199	.122	.570	.573	.351 2.848
	Total_X3	.168	.149	.195	1.131	.267	.547 1.827

a. Dependent Variable: Total_Y

➤ **UJI HETEROSKEDASTISITAS**



Lampiran hasil analisis data/ uji hipotesis

UJI HIPOTESIS

UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	6.309	3.367		1.874	.071
	Total_X1	.425	.154	.499	2.752	.010
	Total_X2	.114	.199	.122	.570	.573
	Total_X3	.168	.149	.195	1.131	.267

a. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran hasil interpretasi data

HASIL INTERPRETASI DATA

➤ HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.309	3.367		1.874	.071
	Total_X1	.425	.154	.499	2.752	.010
	Total_X2	.114	.199	.122	.570	.573
	Total_X3	.168	.149	.195	1.131	.267

a. Dependent Variable: Total_Y

➤ UJI DETERMINASI (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.515	.466	1.644

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

LAMPIRAN NILAI R tabel

Tabel r Product Moment
Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

NILAI T tabel

Critical values of t for two-tailed tests

Significance level (α)

Degrees of freedom (df)	.2	.15	.1	.05	.025	.01	.005	.001
1	3.078	4.165	6.314	12.706	25.452	63.657	127.321	636.619
2	1.886	2.282	2.920	4.303	6.205	9.925	14.089	31.599
3	1.638	1.924	2.353	3.182	4.177	5.841	7.453	12.924
4	1.533	1.778	2.132	2.776	3.495	4.604	5.598	8.610
5	1.476	1.699	2.015	2.571	3.163	4.032	4.773	6.869
6	1.440	1.650	1.943	2.447	2.969	3.707	4.317	5.959
7	1.415	1.617	1.895	2.365	2.841	3.499	4.029	5.408
8	1.397	1.592	1.860	2.306	2.752	3.355	3.833	5.041
9	1.383	1.574	1.833	2.262	2.685	3.250	3.690	4.781
10	1.372	1.559	1.812	2.228	2.634	3.169	3.581	4.587
11	1.363	1.548	1.796	2.201	2.593	3.106	3.497	4.437
12	1.356	1.538	1.782	2.179	2.560	3.055	3.428	4.318
13	1.350	1.530	1.771	2.160	2.533	3.012	3.372	4.221
14	1.345	1.523	1.761	2.145	2.510	2.977	3.326	4.140
15	1.341	1.517	1.753	2.131	2.490	2.947	3.286	4.073
16	1.337	1.512	1.746	2.120	2.473	2.921	3.252	4.015
17	1.333	1.508	1.740	2.110	2.458	2.898	3.222	3.965
18	1.330	1.504	1.734	2.101	2.445	2.878	3.197	3.922
19	1.328	1.500	1.729	2.093	2.433	2.861	3.174	3.883
20	1.325	1.497	1.725	2.086	2.423	2.845	3.153	3.850
21	1.323	1.494	1.721	2.080	2.414	2.831	3.135	3.819
22	1.321	1.492	1.717	2.074	2.405	2.819	3.119	3.792
23	1.319	1.489	1.714	2.069	2.398	2.807	3.104	3.768
24	1.318	1.487	1.711	2.064	2.391	2.797	3.091	3.745
25	1.316	1.485	1.708	2.060	2.385	2.787	3.078	3.725
26	1.315	1.483	1.706	2.056	2.379	2.779	3.067	3.707
27	1.314	1.482	1.703	2.052	2.373	2.771	3.057	3.690
28	1.313	1.480	1.701	2.048	2.368	2.763	3.047	3.674
29	1.311	1.479	1.699	2.045	2.364	2.756	3.038	3.659
30	1.310	1.477	1.697	2.042	2.360	2.750	3.030	3.646
40	1.303	1.468	1.684	2.021	2.329	2.704	2.971	3.551
50	1.299	1.462	1.676	2.009	2.311	2.678	2.937	3.496
60	1.296	1.458	1.671	2.000	2.299	2.660	2.915	3.460
70	1.294	1.456	1.667	1.994	2.291	2.648	2.899	3.435
80	1.292	1.453	1.664	1.990	2.284	2.639	2.887	3.416
100	1.290	1.451	1.660	1.984	2.276	2.626	2.871	3.390
1000	1.282	1.441	1.646	1.962	2.245	2.581	2.813	3.300
Infinite	1.282	1.440	1.645	1.960	2.241	2.576	2.807	3.291

Lampiran surat keterangan bebas plagiat



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nuraini
Nim : 105721134420
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	3 %	10 %
2	Bab 2	11 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	3 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 14 Juni 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Lampiran hasil plagiat

Nuraini 105721134420 BAB I
by Tahap Tutup

Submission date: 14-Jun-2024 07:22 AM (UTC+0700)
Submission ID: 3402057859
File name: 344_2024-06-14T081207043.docx (73.01K)
Word count: 1327
Character count: 9367

Nuraini 105721134420 BAB I

ORIGINALITY REPORT

Category	Percentage
SIMILARITY INDEX	3%
INTERNET SOURCES	3%
PUBLICATIONS	0%
STUDENT PAPERS	0%

PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Percentage
1	eprints.unm.ac.id Internet Source	1%
2	123dok.com Internet Source	1%
3	es.scribd.com Internet Source	1%
4	repositori.unhas.ac.id Internet Source	1%

Exclude sources
Exclude languages

LULUS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Nuraini 105721134420 BAB II

by Tahap Tutup

Submission date: 14-jun-2024 07:13AM (UTC+7:00)
 Submission ID: 2402058188
 File name: BAB_II_-_2024-06-14T06:12:17.58.docx (21-288)
 Word count: 3855
 Character count: 20183

Nuraini 105721134420 BAB II

ORIGINALITY REPORT

11%	6%	2%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Ildikti9-consortium5 <small>Student Paper</small>	2%
2	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur <small>Student Paper</small>	1%
3	Submitted to unars <small>Student Paper</small>	1%
4	repository.uma.ac.id <small>Internet Source</small>	1%
5	jurnal.abulyatama.ac.id <small>Internet Source</small>	1%
6	123dok.com <small>Internet Source</small>	1%
7	core.ac.uk <small>Internet Source</small>	1%
8	repository.stienobel-indonesia.ac.id <small>Internet Source</small>	1%
9	repository.unj.ac.id <small>Internet Source</small>	<1%

10	Submitted to IAIN Bengkulu <small>Student Paper</small>	<1%
11	Submitted to Universitas Respati Indonesia <small>Student Paper</small>	<1%
12	Submitted to University of Mary <small>Student Paper</small>	<1%
13	Submitted to Universitas Diponegoro <small>Student Paper</small>	<1%
14	Submitted to Asosiasi Dosen, Pendidik dan Peneliti Indonesia <small>Student Paper</small>	<1%
15	Submitted to Universitas Islam Lamongan <small>Student Paper</small>	<1%
16	Submitted to Universitas Semarang <small>Student Paper</small>	<1%
17	id.123dok.com <small>Internet Source</small>	<1%
18	repository.uinsu.ac.id <small>Internet Source</small>	<1%
19	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar <small>Student Paper</small>	<1%
20	docobook.com <small>Internet Source</small>	<1%

21	repo.iain-tulungagung.ac.id <small>Internet Source</small>	<1%
22	Alfiani Rosyadah, "PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADI RAYA CONSTRUCTION GRESIK", MANAJERIAL, 2019 <small>Publication</small>	<1%
23	docplayer.info <small>Internet Source</small>	<1%
24	repository.unpas.ac.id <small>Internet Source</small>	<1%
25	www.scribd.com <small>Internet Source</small>	<1%

Exclude quotes Exclude matches

Nuraini 105721134420 BAB III

by Tahap Tutup

Submission date: 14-Jun-2024 07:16AM (UTC+07:00)
 Submission ID: 2402059584
 File name: BAB_III_2024-06-1410813054 (1).docx (77.56k)
 Word count: 1793
 Character count: 11536

Nuraini 105721134420 BAB III

ORIGINALITY REPORT

9%	5%	2%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Islam Negeri Raden Fatah <small>Student Paper</small>	2%
2	docplayer.info <small>Internet Source</small>	1%
3	Submitted to Universitas PGRI Palembang <small>Student Paper</small>	1%
4	repository.unpas.ac.id <small>Internet Source</small>	1%
5	Hadori Rosadi, Rahmat Ingkadjaya, Sri Martati. "ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA MELALUI KINERJA KARYAWAN PADA BUKIT RANDU HOTEL & RESORT LAMPUNG", Jurnal Pariwisata, 2023 <small>Publication</small>	1%
6	moam.info <small>Internet Source</small>	1%
7	Elis Tri Wahyuni. "Pengaruh segmentasi pasar terhadap kepuasan pelanggan (nasabah)	1%

	pada Bank BPR Jatim Cabang Ponorogo". EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2017 <small>Publication</small>	
8	Submitted to Universitas Pembangunan Panca Budi <small>Student Paper</small>	1%
9	core.ac.uk <small>Internet Source</small>	<1%
10	Devi Oktavia Puspita Sari. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN TETAP DI KOPERASI WARGA SEMEN GRESIK (KWSG)", MANAJERIAL, 2015 <small>Publication</small>	<1%

Exclude quotes Exclude matches

Nuraini 105721134420 BAB IV
by Tahap Tutup



Submission date: 14-Jun-2024 02:16AM (UTC+700)
Submission ID: 2402099901
File name: BAB_IV_2024-06-14T081843_011.docx (241,270)
Word count: 5401
Character count: 32684

Nuraini 105721134420 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

3%	3%	0%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id <small>Internet Source</small>	1%
2	Submitted to Universitas Papua <small>Student Paper</small>	1%
3	text-id.123dok.com <small>Internet Source</small>	1%
4	repository.uinjkt.ac.id <small>Internet Source</small>	1%

Exclude quotes Exclude bibliographies



Nuraini 105721134420 BAB V
by Tahap Tutup



Submission date: 14-Jun-2024 02:12AM (UTC+700)
Submission ID: 2402080183
File name: BAB_V_2024-06-14T081816-240.docx (20,240)
Word count: 529
Character count: 3514

Nuraini 105721134420 BAB V

ORIGINALITY REPORT

5%	0%	5%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Edison Vain S, Afrizal Afrizal, Yudi Yudi. "Pengaruh Corporate Social Responsibility, Kepemilikan Institusional dan Asimetri Informasi Terhadap Cost of Equity Capital Dengan Nilai Buku Ekuitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perusahaan Non Lembaga Keuangan Dalam Indeks Lq-45 Tahun 2015 - 201)", Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja, 2020 <small>Publication</small>	5%
---	---	----

Exclude quotes Exclude bibliographies



Lampiran publikasi jurnal



UNIVERSITAS SYEKH YUSUF AL-MAKASSARI GOWA
SK KEMENDIKBUD RISTEK DIKTI NO 624/E/O/2022
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
LIQUIDITY: JURNAL ILMU MANAJEMEN DAN BISNIS

Alamat: Perum BTN Andi Tonro Permai, Kab. Gowa Provinsi Sulawesi Selatan
 No. Telp/WA 0852-9973-5010 Email: manajemen@usy.ac.id

No : C.005/MAN/LQDT/V/45/2024 Gowa, 15 Dzulhijjah 1445 H
 Lampiran : - 22 Junii 2024 M
 Hal : LOA (*letter of acceptance*)

Kepada Yth: Bpk/ibu/sdr.

NURAINI

Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala karunianya, Shalawat dan salam selalu kita sanjungkan kepada Nabi besar Muhammad SAW semoga aktivitas keseharian kita dapat bernilai ibadah Aamiin.

Berdasarkan artikel Bapak/ibu yang diajukan ke redaksi Liquidity:Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis dengan Judul:

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA APARATUR PEGAWAI DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN PADA BALAI PENYULUHAN PERTANIAN (BPP) KECAMATAN ENREKANG

Bersama ini kami sampaikan bahwa hasil penilaian dari mitra bestari dan sidang dewan redaksi, artikel Bapak/ibu layak dimuat di Liquidity: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Vol 2 No.2 Juli 2024

Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih
Wassalamu A'laikum Wr, Wb



Tembusan:

1. Rektor Universitas Syekh Yusuf Al Makassari Gowa
2. LPPM Universitas Syekh Yusuf Al Makassari Gowa
3. Arsip

BIOGRAFI PENULIS



Nuraini, panggilan Aini lahir di Pebu pada tanggal 23 September 2001 dari pasangan suami istri Bapak Wahid dan Ibu Buharia. Peneliti adalah anak kedua dari 4 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Pebu Kecamatan Alla' Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 176 Belajen lulus tahun 2014, MTs Negeri 2 Enrekang lulus tahun 2017, SMA Negeri 3 Enrekang lulus tahun 2020, dan mulai tahun 2020 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

