

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BKKBN  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**SKRIPSI**



**IRMAWATI**

**105721135519**

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

**2023**

**KAYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN :**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BKKBN  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**IRMAWATI  
105721135519**

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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2023**



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

**Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena “ Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya.” QS Al-Baqarah : 286**

### PERSEMBAHAN

**Puji syukur kepada ALLAH SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah Rabbi'alamin.**

**Skripsi ini saya persembahkan kepada ayah dan ibu tercinta dan orang-orang yang sayang terhadap saya, yang telah memberikan semangat, dan dukungan dalam setiap Langkah saya.**



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan

Nama : Imawati  
No. Stambuk/Nim : 10521135519  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Penelitian ini telah diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (1) pada tanggal 12 Agustus 2023. Diprogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Agustus 2023

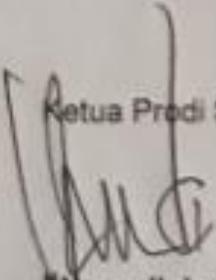
Pembimbing I : Menyetujui Pembimbing II : Menyetujui

  
Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M  
NIDN: 0907028401

  
Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M  
NIDN: 0918056602

  
Mengetahui,  
Dr. A. Andi Jamran, S.E., M.M  
NBM: 651507

Mengetahui,

  
Ketua Prodi Studi  
Nasrullah, SE., M.M  
NBM: 1151132



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Igra Lt. 7 Telp (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas nama Irmawati 105721135519 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/0130/1091004/2023, tanggal 14 Agustus 2023 Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Agustus 2023

**PANITA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. A. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agulawana Sumi, SE., M.ACC  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
  1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
  2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M
  3. Nasrullah, S.E., M.M
  4. Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. A. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM: 651507



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp (0411) 886972 Makassar

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irmawati  
 Stambuk : 105721135519  
 Program Studi : Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PKKBN Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa

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

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

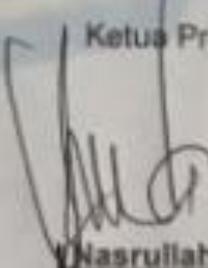
Makassar, 14 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan

*Irmawati*  
 Irmawati  
 NIM: 105721135519

Diketahui Oleh

  
 Dekan  
 Universitas Muhammadiyah Makassar  
 Dr. A. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
 NBM: 651507

  
 Ketua Prodi Studi  
 Nasrullah, SE., MM  
 NBM: 115113H

**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irmawati  
NIM : 105721135519  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya setuju untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKXBN Provinsi Sulawesi Selatan**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format, 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, 14 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Irmawati

NIM: 105721135519

## ABSTRAK

**IRMAWATI. 2023. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Samsul Rizal dan Andi Risfan Rizaldi**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN provinsi Sulawesi selatan. Sampel ini diambil dari Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan yang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistic melalui aplikasi *Statistical Package for The Social Science* (SPSS) versi 29 mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan yaitu Kemampuan Kerja tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Dan pada Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.

**Kata Kunci** : Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## ABSTARCT

**IRMAWATI. 2023. The Effect of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance at The BKKBN Office In South Sulawesi Province. Departement of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by: Samsul Rizal and Andi Risfan Rizaldi**

*This research is a type of quantitative research with the aim of determining the effect of work ability and work motivation on employee performance at the BKKBN office in south Sulawesi province. This sample was taken from the BKKBN office in south Sulawesi province. The type of data used in this research is quantitative data obtained from questionnaires distributed and related to the problem under study, in this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this study used the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical Package for The Social Science (SPSS) version 29 application regarding the effect of work ability and work motivation on employee performance at the BKKBN office in south Sulawesi province which has been discussed from the previous chapter, the authors draw conclusions that work ability has no effect and is not significant on employee performance at the South Sulawesi Provincial BKKBN Office. And work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the BKKBN office in south Sulawesi province.*

**Keywords** : Work Ability, Work Motivation, Employee Performance

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Wa rahmatullahi Wa barakatuh*

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena dengan berkah dan limpahan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dan salawat serta doa tercurahkan kepada baginda Nabiullah Muhammad SAW umat beliau yang senantiasa istiqamah dalam menjalankan ajarannya kepada seluruh umatnya. Atas izin ALLAH SWT skripsi ini sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BBKBN Provinsi Sulawesi Selatan”**.

Secara khusus penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam dalamnya kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Parmin dan Ibu Warni atas kesabaran, Cinta Kasih dan serta kerja keras dalam mendidik dan membesarkan anak-anaknya begitu pula doa yang tiada putus mereka panjatkan. Terima kasih telah menjadi orang tua yang terhebat dan motivator terbesar bagi peneliti dalam menyelesaikan studi. Semoga dengan gelar sarjana ini menjadi awal saya untuk membahagiakan kalian di dunia dan akhirat. Dan juga kepada segenap keluarga besar yang selalu mendoakan, mendukung dan memotivasi terima kasih selalu memberikan semangat bagi penulis.

Penyelesaian skripsi ini terselesaikan berkat adanya bimbingan, bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Maka tak lupa dengan penuh hormat,

penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini terima kasih penulis ucapkan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Samsul Rizal SE., MM. selaku Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Andi Risfan Rizaldi SE., MM selaku Pembimbing II yang telah bijaksana memberikan bimbingan, nasehat serta waktunya selama pembimbingan pembuatan skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah makassar yang tak kenal Lelah dalam memberikan ilmunya kepada penulis selama menjalankan perkuliahan.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Kedua orang tua saya Bapak Parmin dan Ibu Warni dan saudara saya Martina Dewi Safitri dan Aisyah Wulandari dan segenap keluarga besar saya yang selalu memberikan kasi sayang, doa, dukungan, nasihat dan semuanya.
9. sahabat saya Ega, Tiara, Yani, Ratna, Jeni dan Seluruh rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Manajemen Angkatan

2019 yang senantiasa memberikan dukungan baik secara materi maupun moral dan doa restu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

10. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak pegawai kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan atas diberikannya kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di instansi tersebut.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena keterbatasan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan untuk perbaikan penyusunan skripsi ini selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pembaca.

*Wassalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Makassar, 18 Juni 2023

Irmawati

## DAFTAR ISI

SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
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
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
A. Landasan Teori .....	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. Kemampuan Kerja.....	10
3. Motivasi Kerja.....	13
4. Kinerja.....	15
5. Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai .....	17

B. Tinjauan Empiris .....	17
C. Kerangka Pikir.....	27
D. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian .....	29
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	29
C. Jenis Dan Sumber Data .....	29
D. Metode Pengumpulan Data.....	30
E. Populasi Dan Sampel.....	31
F. Teknik Operasional Variabel .....	31
G. Metode Analisi Data .....	33
H. Uji Hipotesis .....	35
<b>BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
A. Gambaran Umum Kantor BKKBN .....	38
B. Hasil Penelitian .....	44
C. Pembahasan.....	54
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>57</b>
A. Kesimpulan .....	57
B. Saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>59</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>62</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	32
Tabel 4.1	Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2	Usia.....	44
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir .....	45
Tabel 4.4	Deskriptif Kemampuan Kerja.....	46
Tabel 4.5	Deskriptif Motivasi Kerja.....	46
Tabel 4.6	Deskriptif Kinerja Pegawai.....	47
Tabel 4.7	Uji Validasi .....	47
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas .....	48
Tabel 4.9	Uji Normalitas .....	49
Tabel 4.10	Uji Multikolinearitas .....	50
Tabel 4.11	Uji Heterokedastisitas .....	51
Tabel 4.12	Uji Regresi Linear Berganda .....	52
Tabel 4.13	Determinasi R <sup>2</sup> .....	53
Tabel 4.14	Uji t .....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... 28



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang berperan penting dalam menjaga daya saing perusahaan dalam persaingan bebas. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan keahlian SDM yang cukup handal untuk dapat bekerja dengan baik, berusaha dan mau mengembangkan diri.

Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mereka memiliki peran yang strategis dalam organisasi, yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengawasan kegiatan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan membutuhkan motivasi untuk bekerja lebih giat dan membutuhkan kemampuan yang handal. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu mendapat perhatian yang lebih serius terhadap tugas-tugas yang harus dikerjakan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. (Soffa et al., 2019)

Kualitas sumber daya manusia dengan memperhatikan pegawai, terutama kebutuhannya, untuk mencapai hasil atau produksi yang maksimal dan berkualitas. Seperti masalah yang muncul baik secara internal maupun eksternal, karena akan mempengaruhi cara kinerja karyawan. Topik terkait erat dengan pengurangan tekanan yang dialami karyawan, memenuhi persepsi atau mengevaluasi kepuasan karyawan, yang dapat menyebabkan tinggi rendahnya produktivitas pegawai dalam suatu organisasi. (Harrisma & Witjaksono, 2013)

Salah satu masalah yang sering dihadapi suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal adalah bagaimana agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu diasumsikan bahwa pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya, namun pada kenyataan tidak semua pegawai memiliki keterampilan dan kemampuan kerja yang diharapkan oleh organisasi.

(Kaleta et al., 2006) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik, mental, dan kemampuan fungsional pegawai, kesehatan, dan penilaian subjektif pegawai dalam kondisi organisasi sosial yang diberikan.

Suatu organisasi dapat berkembang dan bertahan, apabila didukung oleh pegawai yang mempunyai kemampuan dibidangnya. Kemampuan pegawai yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi akan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai kemampuan atau ability sebagai salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi, kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dapat mempermudah segala pekerjaan yang ada pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.

Disamping dari kemampuan Kerja. (Abas, 2017) Menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

motivasi lebih kepada bagaimana mendongkrak semangat kerja para pegawai agar mereka mau bekerja keras mengerahkan seluruh keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Karena motivasi kerja berasal dari dalam diri seseorang, maka untuk memotivasi diri tentunya perlu dipahami bahwa manusia mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya sesuai hasil kerjanya.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Hal utama yang dituntut oleh kantor dari pegawai adalah kinerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh kantor. (Ghozali, 2018)

Konsisten kinerja karyawan atau kinerja karyawan merupakan hal yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu bisnis. Kinerja atau efisiensi karyawan yang baik berbanding lurus dengan hasil yang baik dalam perkembangan perusahaan. Di sisi lain, kinerja yang buruk juga berpengaruh negatif terhadap keuntungan perusahaan. Hasil kerja pegawai ini dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya

tergantung dari seberapa banyak waktu yang digunakan pegawai untuk mengerjakan tugasnya.

Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan merupakan Lembaga pemerintahan non departemen yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada presiden. Tugas pokoknya adalah mempersiapkan kebijaksanaan umum dan mengkoordinasikan pelaksanaan program KB nasional dan kependudukan yang mendukungnya, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah serta mengkoordinasikan penyelenggaraan pelaksanaan di lapangan. Namun kinerja pegawai masih belum optimal. Berdasarkan hasil pengamatan di atas masih terdapat permasalahan yang ada pada kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan seperti halnya mengenai kemampuan kerja pegawai masih ada beberapa pegawai yang masih mempunyai kemampuan kerja yang rendah, seperti kurangnya pemahaman dalam penggunaan alat-alat kerja seperti komputer yang masih belum efisien, kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kurangnya pemahaman pegawai atas apa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja pegawai. Di samping itu, setelah melakukan pengamatan secara langsung dalam hal motivasi masih ada pegawai dengan motivasi yang rendah seperti, kurangnya inisiatif dari dalam diri pegawai itu sendiri, masih terdapat pegawai yang terlambat datang ke kantor, dan pulang sebelum jam pulang kantor, dan juga masih terdapat pegawai yang meninggalkan kantor dengan alasan pribadi atau hal yang lain.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba melihat lebih jauh seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja dalam

memberikan kontribusi atau pengaruh kerja terhadap kantor Perwakilan BKKBN Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Selatan
2. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan ?

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Diharapkan dalam penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi

## Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan

### 2. Secara Praktis

#### a. Bagi Penulis

Bagi penulis, dalam penelitian ini dapat menambah khasanah pengetahuan, melengkapi dan mendapat informasi yang berharga mengenai kemampuan kerja dan motivasi kerja dalam bekerja

#### b. Bagi Pembaca

Pada Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi dan sebagai sumber bacaan kepada pembaca mengenai kemampuan kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai.

#### c. Bagi Instansi

Bagi instansi, dalam penelitian ini sebagai tolak ukur dan bahan evaluasi untuk memberikan suatu keputusan dan kebijakan-kebijakan baru pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu produktif yang berperan sebagai penggerak organisasi baik dalam institusi maupun perusahaan, yang berperan sebagai aset yang bakatnya harus dilatih dan dikembangkan. Definisi staf makro biasanya terdiri dua bagian, yaitu staf makro yaitu, jumlah pegawai usia produktif di wilayah tersebut, dan tenaga mikro dalam arti yang lebih sempit, yaitu orang yang bekerja di Lembaga atau perusahaan. (Susan, 2019)

(Bintoro & Daryanto, 2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Sedangkan (Kasmir, 2016), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna

mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### **b. Fungsi Sumber Daya Manusia**

(Hasibuan, 2017), menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

##### 1. Fungsi Manajerial

###### a) Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

###### b) Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

###### c) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama

dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

d) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan apabila tercapainya penyimpangan atau kesalahan maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian batas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan

barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya.

d) kedisiplinan

kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

## 2. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja yaitu kemampuan, pengetahuan, dan penguasaan atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Kemampuan kerja menurut (Hasibuan, 2017) Menyatakan bahwa "kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang".

Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. (Robbins & Coulter, 2007) membagi kemampuan menjadi dua kelompok, yaitu: Kemampuan Intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi

spasial, dan daya ingat. Kemampuan Fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Kemampuan fisik ini dapat dianalogikan dengan kemampuan berkegiatan. Misalnya : pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kecekatan tangan, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan. (Darmawan et al., 2019)

Menurut (Robbins & Coulter, 2007) Kemampuan Kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan. Dimensi dari variabel Kemampuan Kerja adalah:

- a) Kemampuan Intelektual atau *Intellectual Ability* adalah kapasitas untuk melakukan aktivitas mental. Sebagai contoh, test *intelligence quotient (IQ)* dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual secara umum seseorang. Terdapat tujuh dimensi kemampuan intelektual, yaitu Number aptitude, Verbal comprehension, Perceptual speeds, Inductive reasoning, Special Visualization, dan Memory.
- b) Kemampuan Kognitif atau *Cognitive ability* merupakan kemampuan kognitif sangat relevan dengan pekerjaan dan menyangkut pekerjaan yang melibatkan pengguna informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah.
- c) Kemampuan Emosional dalam masalah emosional, terdapat perbedaan pandangan antara Robbins dengan Greenberg dan Baron di satu pihak yang melihat masalah emosional dari segi kecerdasan.

Robbins bahkan tidak membicarakan dalam masalah emosional sebagai bagian dari masalah kemampuan, di antaranya tentang kecerdasan intelektual, di mana di dalamnya termasuk kecerdasan emosional.

- d) Kemampuan Fisik atau *Phsycal ability* diberi peringatan sebagai kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, keterampilan (*Dexterity*), Kekuatan (*Strenght*), dan Karakteristik yang bermacam.

Dampak dari suatu keterampilan atau kemampuan akan mempengaruhi kinerja atau efisiensi kerja dan keterlibatan atau komitmen, tetapi tergantung pada jenis keterampilan, kemampuan kognitif, emosional, atau fisik. Berfokus pada kemampuan kognitif umum karena merupakan bentuk kemampuan yang paling signifikan untuk semua pekerjaan. Kemampuan kognitif umum merupakan prediktor terkuat dari kinerja pegawai, khususnya dalam kinerja tugas. Dalam semua tugas, pegawai yang cerdas memenuhi persyaratan uraian tugas secara lebih efektif daripada pegawai yang kurang cerdas. (Rizal Fauzi, 2021)

Menurut (Winardi, 2002), ada 3 jenis kemampuan dasar harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal. Adapun indikator kemampuan kerja adalah:

- a) Keterampilan (*skill*) Keterampilan adalah pengetahuan untuk menggunakan aka, pikiran, ide kreatifitas dalam mengerjakan,

mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

- b) Pengetahuan (*knowledge*) Pengetahuan merupakan pemahaman mengenai sejauh mana karyawan mengetahui teori-teori dan memahami kemudian mempraktekkan dengan benar dalam pekerjaan mereka.
- c) Pengalaman kerja (*work experience*) Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

### 3. Motivasi Kerja

Dalam Bahasa Inggris Motivasi berasal dari kata *Motive* yang berarti motivasi atau bergerak. Motif didefinisikan sebagai kekuatan dalam suatu organisme yang mendorongnya untuk bertindak (*driving force*). Motif tidak berdiri sendiri, tetapi terkait dengan faktor lain, baik faktor eksternal maupun faktor internal. Hal-hal yang mempengaruhi motif disebut dengan motivasi. Motivasi adalah gejala psikologis berupa dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang secara sadar melakukan kegiatan untuk tujuan tertentu. Motivasi juga dapat berupa upaya yang dapat membuat seseorang atau sekelompok orang tertentu melakukan sesuai karena ingin mencapai tujuan yang diinginkan atau merasa puas dengan tindakannya. (Prihartanta, 2015)

Dalam hal ini, motivasi yang diharapkan dari karyawan merupakan fungsi dari motivasi dan keterampilan yang dapat mempengaruhi efisiensi karyawan. Apabila motivasi tinggi didukung dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya. Apabila motivasi

karyawan tinggi, tetapi tidak didukung dengan keterampilan yang memadai, maka pada dasarnya karyawan tersebut memiliki minat yang tinggi, tetapi keterampilannya kurang. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan selama periode waktu tertentu.

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut (Hasibuan, 2006) antara lain: a. Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan, b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan; e. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan; f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan; i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.

(Gagné et al., 2015) Dalam skala kerja multidimensi memiliki 6 indikator yaitu:

a) Amotivasi (*Amotivation*)

Amotivasi adalah di mana seorang individu tidak memiliki niat untuk melakukan suatu aktivitas, ketidakmampuan dan harapan yang tidak terkendali akan dialami oleh orang yang tidak termotivasi

b) Regulasi Ekstrinsik Sosial (*Extrinsic Regulation Social*)

*Regulasi Ekstrinsik Sosial* di mana lingkungan mengacu pada bagaimana lingkungan dapat mendukung atau tidak mendukung individu dalam menjalankan pengaturan diri individu.

c) Regulasi Ekstrinsik Material (*Extrinsic Regulation Material*)

Regulasi Ekstrinsik Material Lebih berfokus pada pengaruh faktor material seperti penghargaan finansial yaitu gaji, dan jaminan kerja.

d) Regulasi Introjeksi (*Introjected Regulation*)

Regulasi Introjeksi Adalah keterlibatan perasaan emosional seseorang dalam pekerjaannya, seperti kebanggaan karena dapat melakukan tugas dengan baik, atau rasa malu dan bersalah Ketika gagal dalam pekerjaannya.

e) Regulasi yang Teridentifikasi (*Identified Regulation*)

Regulasi yang Teridentifikasi Adalah kecocokan pekerjaan dengan nilai-nilai kepribadian seseorang di mana seseorang lebih termotivasi untuk bekerja jika merasa pekerjaan yang di lakukukannya sesuai dengan kepribadiannya.

f) Motivasi Intrinsik (*Intrinsic Motivation*)

Motivasi Intrinsik Mengacu pada aktivitas seseorang yang dilakukan demi kepentingannya sendiri karena hal tersebut dianggap menarik dan dapat dinikmati.

#### 4. Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Sagala & Rivai, 2013) Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksi dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya

Menurut (Fahmi, 2017) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya." Menurut (Syamsir, 2014) "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian hasil pegawai dalam proses melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif bagi perusahaan apabila karyawan memiliki kinerja yang baik dan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan Menurut (Na-Nan et al., 2018) terdapat tiga indikator yaitu:

a) Waktu (*Time*)

Waktu (*Time*) adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada permulaan waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil dan pemaksimalan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

b) Kualitas (*Quality*)

Kualitas (*Quality*) Dapat dijelaskan berupa baik dan buruknya kualitas pekerjaan karyawan, serta keterampilan dan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

c) Kuantitas (*Quantity*)

Kuantitas (*Quantity*) Yaitu ukuran jumlah hasil unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

**5. Hubungan Kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai**

(Suharsaputra, 2010) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai.

(Omollo & Oloko, 2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Produktivitas tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan melalui perencanaan personalia yang cermat. Hal ini dapat dilakukan melalui penyesuaian seperti meningkatkan motivasi dan kemampuan kinerja yang baik, sehingga pegawai dapat menghasilkan sesuatu yang berhubungan langsung dengan kepentingan organisasi. motivasi dan kemampuan kerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena dengan adanya dua faktor tersebut maka terciptalah produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Di sisi lain, jika tingkat

kinerja menurun, maka hal itu akan menghambat pencapaian tujuan sebuah perusahaan.

## B. Tinjauan Empiris

Kajian Empiris Yaitu kajian penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan referensi untuk memahami fokus penelitian.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Rizal, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,034 lebih besar dari pada t table 2,052 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 1,107 lebih kecil dari pada t tabel 2,052 dan nilai signifikansi sebesar 0,278 lebih besar dari 0,05. Variabel
2	(Nurhaedah et al., 2018)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep	Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Structural Equation Modeling (SEM)	Dari hasil analisis dan penelitian menunjukkan bahwa (1) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Kepuasan kerja

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.
3	(Wuwungan et al., 2020)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. Secara uji parsial variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. PT. Bank SulutGo Cabang Utama sebaiknya dapat lebih memperhatikan kemampuan

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					<p>kerja dan motivasi kerja untuk para karyawan karena kedua hal itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan dan menjamin keberlangsungan perusahaan itu sendiri</p>
4	(Bagus Jaka Sugiharta, 2019)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017	Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	SPSS	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja member Oriflame besar koefisien regresinya adalah 0.212, terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja member Oriflame dengan koefisien regresi sebesar 0.125, dan pengaruh yang diberikan oleh kemampuan kerja dan</p>

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 20.4%
5	(Kristiani et al., 2013)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkit Semarang	Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,9 persen. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 50,2 persen. Variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,5 persen.
6	(Wulandari, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Kar	Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja	Regresi Linear Berganda	Artinya secara parsial variabel Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		yawan STBA TECHNOCR AT Kota Tangerang			<p>Berkaitan dengan hasil pengujian hipotesis, maka hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja dan kemampuan kerja baik secara serempak maupun secara parsial. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa motivasi kerja yang lebih baik dan adanya kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan pihak manajemen STBA agar mengkaji kembali upaya-upaya untuk meningkatkan faktor motivasi dan kemampuan kerja karyawan sehingga dicapai kinerja karyawan yang maksimal.</p>

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
7	(Oktaviyani et al., 2020)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa	Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina.
8	(Ghozali, 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja

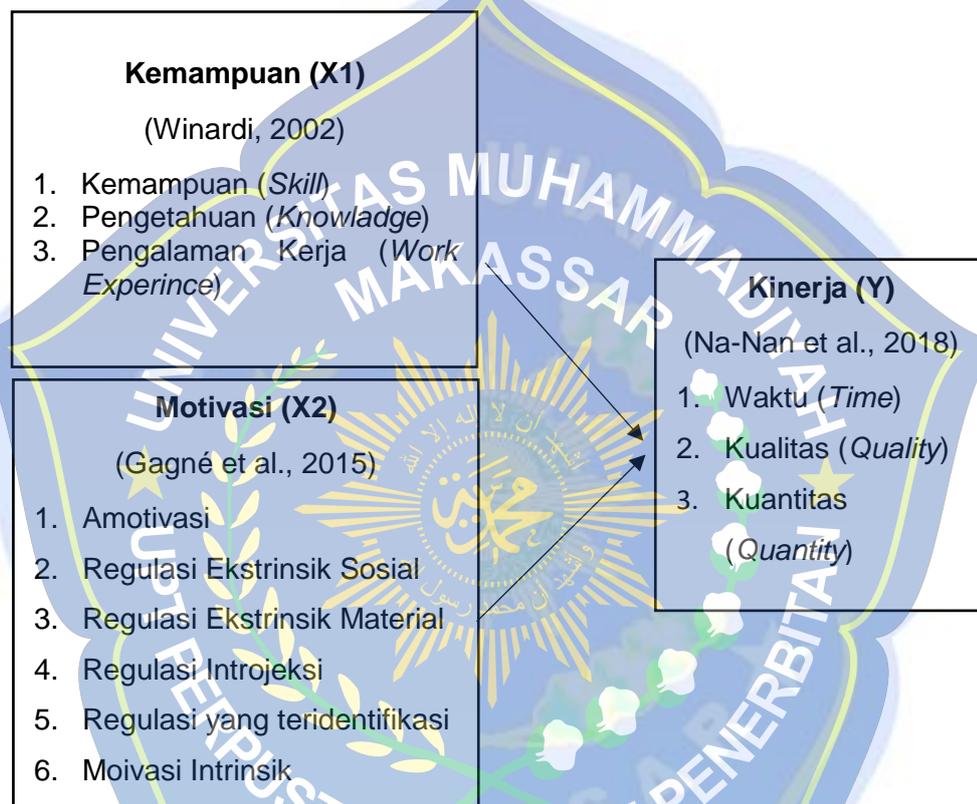
No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Agama Kabupaten Banjar			pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.
9	(Darmawan et al., 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang)	Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan	analisis deskriptif dan Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang, kesimpulan kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Kemampuan Kerja. Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah berupaya untuk tetap terus meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan kerja para karyawan agar

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					tetap berkembang dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal.
5	(Soffa et al., 2019)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Bojonegoro	Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	analisis jalur (path analysis)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi variabel Kemampuan, Motivasi, Kinerja dan profesionalisme pegawai dalam kondisi baik di Kantor Pertahanan Bojonegoro. Kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Kantor Pertahanan Bojonegoro. Motivasi dan profesionalisme berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Pertahanan Bojonegoro, sedangkan kemampuan berpengaruh

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					langsung tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro
10	(Septianti, 2018)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Palembang	Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Data Kualitatif Dan Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Palembang secara simultan dengan Sig 0,000. Sedangkan secara parsial juga ditemukan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik, dimana kemampuan kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### C. Kerangka Pikir

Kerangka konsep penelitian merupakan abstraksi dari suatu realitas sehingga dapat dikomunikasikan dan membentuk teori yang menjelaskan keterkaitan antara variabel yang diteliti.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

### D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan
2. Diduga bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang menggunakan metode untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu hasil yang telah diraih dari suatu penelitian.

#### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian Ini dilaksanakan di kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan Jl. A.P. Pettarani No.122, Tidung, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian akan dilaksanakan selama 2 bulan yang dimulai pada bulan Maret-Mei 2023

#### **C. Jenis Dan Sumber Data**

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

##### **1. Data Primer**

Menurut (Sekaran, 2011) Data primer merupakan suatu sumber data yang diperoleh secara langsung oleh narasumber yang bersangkutan” data primer yang digunakan pada penelitian ini merupakan data yang berasal dari kuesioner yang diberikan pada tempat objek penelitian.

##### **a) Data Sekunder**

Menurut (Indriantoro & Supomo, 2002) Data Sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui

media perantara, diperoleh dan dicatat oleh pihak lain atau pihak perusahaan”.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Observasi

Menurut (Sangadji & Sopiah, 2010) Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra sehingga tidak hanya dengan pengamatan menggunakan mata, mendengarkan, mengecap, dan meraba termasuk bentuk observasi. Instrumen yang digunakan dalam observasi adalah panduan pengamatan dan lembar atau pengamatan sedangkan sumber lain mengatakan observasi merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.

b) Kuesioner

Menurut (Arikunto, 2013) Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.

c) Dokumentasi

Menurut (Nugroho & Sapto, 2014) Dokumentasi merupakan salah satu sumber data sekunder yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Studi disiapkan karena adanya permintaan dari seorang peneliti. Selanjutnya studi dokumentasi dapat diartikan sebagai teknik

pengumpulan data melalui bahan-bahan yang tertulis yang diterbitkan oleh Lembaga yang menjadi objek penelitian.

### **E. Populasi Dan Sampel**

Pada tahap selanjutnya akan menjelaskan mengenai populasi dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

#### **a) Populasi**

Menurut (P. Sugiyono, 2016) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Perwakilan BKKBN Nasional Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 66 orang.

#### **b) Sampel**

Jumlah pegawai yang ada pada kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan 66 orang. Melihat jumlahnya yang tidak terlalu banyak maka pada penelitian menggunakan Teknik sampling jenuh di mana teknik sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. (D. Sugiyono, 2013) maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada pada kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.

### **F. Teknik Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel penelitian yaitu sebuah definisi berdasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apapun yang

didefinisikan atau mengubah konsep dengan kata-kata yang menguraikan perilaku yang dapat diamati dan dapat diuji serta ditentukan kebenarannya oleh seseorang. (Nurchahyo & Khasanah, 2016) Definisi operasional variabel yang diteliti adalah:

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Alat Ukur
Kemampuan Kerja (X1) (Winardi, 2002)	Kemampuan adalah suatu kesanggupan pegawai dalam diberika tugas.	Kemampuan Pengetahuan Pengalaman Kerja	Skala Likert
Motivasi Kerja (X1) (Gagné et al., 2015)	Motivasi merupakan sesuatu hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.	Amotivasi Regulasi Ekstrinsik Sosial Regulasi Ekstrinsik Material Regulasi Introjeksi Regulasi yang Teridentifikasi Motivasi Intrinsik	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y) (Na-Nan et al., 2018)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah dtetapkan sebelumnya.	Waktu (Time) Kualitas (Quality) Kuantitas (Quality)	Skala Likert

Keterangan penggunaan pengukuran skala likert sebagai berikut:

- ST = Sangat Setuju (5 poin)
- S = Setuju (4 poin)
- KS = Kurang Setuju (3 poin)
- TS = Tidak Setuju (2 poin)
- STS = Sangat Tidak Setuju (1 poin)

## G. Metode Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan yang terdapat pada penelitian ini, maka digunakan alat analisis sebagai berikut

### 1. Analisis Kuantitatif

metode analisis data kuantitatif adalah metode komputasi dan statistik yang berfokus pada analisis statistik, matematik atau numerik dari kumpulan data.

### 2. Uji Validitas

Uji validitas adalah dua data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut (Sugiyono, 2009) bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

### 3. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2006) Uji Realibitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap permintaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel diaktakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha ( $\alpha$ ) lebih besar daripada 0,6. Menggunakan program SPSS 22.0 for windows, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut:

- 1) Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel.

2) Jika  $r$ -alpha negatif dan lebih kecil dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

a) Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  maka reliable

b) Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,6$  maka tidak reliable Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>$  dari 0,6.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Data dengan distribusi normal artinya data tersebut memiliki sebaran yang merata sehingga data tersebut mewakili populasi sehingga dapat dikatakan data yang baik. Uji normalitas tersebut dapat dilakukan melalui beberapa metode salah satunya dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorof-Smirnov* test.

##### b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji hipotesis apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas maka dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance Value* mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi, nilai

toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena  $VIF = (1/Tolerance\ Value)$ . Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance Value*  $> 0.01$  atau sama dengan  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independennya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan varian pada residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Model regresi dinilai jika varian pada residual suatu pengamatan lain tetap homokedastis atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji gleiser.

## H. Hipotesis

### 1. Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut (Ghozali, 2016) Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi Linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Pegawai

X1	= Kemampuan Kerja
X2	= Motivasi Kerja
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2$	= Koefisien Variable
e	= Error

## 2. Uji t (Uji Parsial)

(Rusiadi & Subiantoro, 2014) koefisien regresi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan secara individu berpengaruh terhadap dalam persamaan secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terkait. Caranya adalah dengan melakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi semua dari hasil hipotesis ini, pada tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan tertentu akan diperoleh hasil t hitung dan t table sehingga dapat disimpulkan pengaruh antar a variabel independent dengan dependent. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variable bebas terhadap variabel terikat.
- $H_0 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$ , ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima.
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

## 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati suatu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ), adalah besar terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel

bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika  $R^2$  semakin mengecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) terhadap variabel terikat (  $Y_1$ ,  $Y_1$  ) semakin kecil.(Ayuningtiyas & Gunawan, 2018)



## BAB IV

### PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Kantor BKKBN

##### 1. Sejarah Singkat Kantor BKKBN

Organisasi keluarga berencana dimulai dari pembentukan Perkumpulan Keluarga Berencana pada tanggal 23 Desember 1957 di gedung Ikatan Dokter Indonesia. Nama perkumpulan itu sendiri berkembang menjadi Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI) atau Indonesia Planned Parenthood Federation (IPPF). PKBI memperjuangkan terwujudnya keluarga-keluarga yang sejahtera melalui 3 macam usaha pelayanan yaitu mengatur kehamilan atau menjarangkan kehamilan, mengobati kemandulan serta memberi nasihat perkawinan. Pada tahun 1967, PKBI diakui sebagai badan hukum oleh Departemen Kehakiman. Kelahiran orde baru pada waktu itu menyebabkan perkembangan pesat usaha penerangan dan pertanyaan KB di seluruh wilayah tanah air. Pada tahun 1967 Presiden Soeharto menandatangani Deklarasi Kependudukan Dunia yang berisikan kesadaran betapa pentingnya menentukan atau merencanakan jumlah anak, dan menjarangkan kelahiran dalam keluarga sebagai hak asasi manusia.

Selanjutnya pada tanggal 7 September 1968 presiden mengeluarkan intruksi presiden No 26 Tahun 1968 kepada Menteri Kesejahteraan Masyarakat yang isinya antara lain : Membimbing, Mengkoordinir serta mengawasi segala aspirasi yang ada didalam masyarakat dibidang Keluarga Berencana. Mengusahakan segala terbentuknya suatu Badan atau Lembaga yang dapat menghimpun segala kegiatan dibidang

Keluarga Berencana, serta terdiri atas unsur-unsur pemerintah dan masyarakat.

Berdasarkan intruksi presiden tersebut Menkerse pada tanggal 11 Oktober 1968 mengeluarkan surat keputusan No 35 / KPTS / Kesra/ X / 1968 tentang pembentukan tim yang akan mengadakan persiapan bagi pembentukan Lembaga Keluarga Berencana. Setelah melalui pertemuan Menkerse dengan beberapa Menteri lainnya serta tokoh-tokoh masyarakat yang terikat dalam usaha KB, maka pada tanggal 17 Oktober 1968 dibentuk Lembaga Keluarga Berencana Nasional (LKBN) dengan surat keputusan No 36 / KPTS / X / Kesra / X / 1968. Dan pada periode pelita I (1969-1974) ini dimulai di bentuk Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN).

Setiap provinsi memiliki perwakilan BKKBN masing-masing, salah satunya berada di Sulawesi selatan. Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi selatan dibangun dan diresmikan pada tahun 1975 oleh Prof. Dr. Haryono Suryono. M.A.PH.D. BKKBN adalah Lembaga pemerintah Non Kementerian yang berada dibawah dan bertanggungjawab dibidang Kesehatan. Berdasarkan peraturan presiden No 62 tahun 2010, tugas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) adalah melaksanakan tugas pemerintah dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana. Salah satu slogan BKKBN adalah "Dua Anak Lebih Baik", yang bertujuan untuk mengajak masyarakat berpartisipasi dalam menekan pertumbuhan kelahiran. Maka dengan demikian, BKKBN adalah berperan penting dalam mengontrol jumlah penduduk Indonesia agar tetap seimbang dengan jumlah sumber

daya yang tersedia. UU No. 52 tahun 2009 Tentang perkembangan Kependudukan dan Pengembangan Keluarga, menjelaskan keluarga berkualitas adalah keluarga yang dibentuk berdasarkan perkawinan yang sah dan bercirikan sejahtera, sehat, maju, mandiri, memiliki jumlah anak yang ideal, berwawasan ke depan, bertanggung jawab, harmonis dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Dan pada tahun 2020 BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan merenovasi Gedungnya dan diresmikan pada tahun 2021 dan ditandai dengan penandatanganan batu plakat serta, pengguntingan pita oleh Kepala BKKBN Indonesia, Dr. (H.C) dr Hasto Wardoyo, Sp. O.G.(K).

Selama berdirinya Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan telah dipimpin oleh 11 Kepala Perwakilan, urutan nama-nama Kepala Perwakilan Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan hingga sekarang adalah :

1. Drs. H. Abdul Hakim
2. Kuslan
3. Zulkifli Gazali
4. Lubis
5. Dr. Viktor
6. Drs. H. Anwar M Diah, MM
7. Dr. Muhammad Ilham Jafar M.Si
8. Drs.H. Andi Idrus Sebbu
9. Dr. Bambang
10. Hj. Rini Riatika Djohari. SE
11. Dra. Hj. Andi Ritamariani M.Pd

Dra. Hj. Andi Ritamariani M.Pd dilantik oleh Gubernur Sulawesi Selatan, Prof. Dr. Ir. H. M. Nurdin Abdullah, M.Agr. pada tahun 2019. Selama masa jabatan yang dipimpin oleh Dra. Hj. Andi Ritamariani M.Pd telah mengalami perkembangan yang pesat dimulai dari telah diresmikannya Gedung baru yang dimana dalam proses renovasi Gedung tersebut telah mendapat bantuan dari APBN melalui DIPA Perwakilan BKKBN Sulawesi Selatan, hal ini dilatar belakangi karena kondisi kantor yang sudah rendah dibandingkan bangunan lainnya, sehingga pada musim hujan akan selalu banjir.

BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan telah mencapai berbagai macam penghargaan nasional antara lain Ajang Apresiasi Pemutakhiran Pendataan Keluarga Tahun 2022 (PK-22) dari Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), Dra. Hj. Rita Mariani, M.Pd mengatakan Provinsi Sulawesi Selatan mendapatkan penghargaan diantaranya, pertama provinsi dengan strategi terbaik dalam pelaksanaan pemutakhiran PK22 dan yang kedua, provinsi tertinggi dengan cakupan kepala keluarga (KK) terverifikasi dan tervalidasi. Selain itu Sulawesi Selatan meraih penghargaan Kabupaten/Kota yang tepat waktu mendata dengan capaian 100% hingga batas 31 Oktober 2022 bagi kabupaten Takalar dengan capaian KK yang dimutakhirkan sebanyak 74.016 dan kota Pare-pare dengan capaian 39.423 KK. Penghargaan tersebut diserahkan oleh Deputi Bidang Advokasi dan disaksikan langsung oleh Kepala BKKBN RI. Dra. Hj. Rita Mariani M.Pd mengatakan penghargaan menjadi sebuah kebanggaan dan penyemangat bagi Sulsel untuk meningkatkan pelaksanaan Program Bangga Kencana dan Upaya Percepatan Penurunan Stunting (PPS) pada tahun 2023.

## 2. Visi dan Misi Organisasi

### a. Visi

Mewujudkan keluarga berkualitas dan pertumbuhan pendudukan yang seimbang, guna mendukung tercapainya Indonesia maju, yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berdasarkan gotong royong.

### b. Misi

1. Mengendalikan pertumbuhan penduduk dalam rangka menjaga kualitas dan struktur penduduk seimbang.
2. Menyelenggarakan keluarga berencana dan Kesehatan reproduksi secara komprehensif.
3. Menyelenggarakan pembangunan keluarga yang holistic integrative sesuai siklus hidup.
4. Membangun kemitraan, jejaring kerja, peran serta masyarakat dan Kerja sama global.
5. Memperkuat inovasi, teknologi, informasi dan komunikasi.
6. Membangun kelembagaan, meningkatkan kapasitas dan kesejahteraan SDM aparatur.

## 3. Struktur Organisasi

Adapun susunan atau struktur organisasi pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan yang terdiri dari :

1. Kepala Perwakilan
2. Sekretaris
3. Kasubag Perencanaan
4. Kasubag Umum & Humas
5. Kasubag Keuangan & Bmn

6. Kasubag Kepegawaian & Hukum
7. Kasubag Administrasi Pengawasan
8. Kepala Bidang Pengendalian Penduduk
  - a. Kasubid Penyusunan & Parameter Kependudukan
  - b. Kasubid Kerja Sama Pendidikan Kependudukan
  - c. Kasubid Analisis Dampak Kependudukan
9. Kepala Bidang Keluarga Berencana & Kesehatan Reproduksi
  - a. Kasubid Bina Kesertaan KB Jalur Pemerintah & Swasta
  - b. Kasubid Bina Kesertaan KB Jalur Wilayah & Sasaran Khusus
  - c. Kasubid Kesehatan Reproduksi
10. Kepala Bidang Keluarga Sejahtera & Pemberdayaan Keluarga
  - a. Kasubid BKB, Anak & Kesehatan Lansia
  - b. Kasubid Pemberdayaan Ekonomi Keluarga
  - c. Kasubid Bina Ketahanan Remaja
11. Kepala Bidang Advokasi Penggerakan & Informasi
  - a. Kasubid Advokasi & kie
  - b. Kasubid Hubungan Antar Lembaga & Bina Lini Lapangan
  - c. Kasubid Data & Informasi
12. Kepala Bidang Pelatihan & Pengembangan
  - a. Kasubid Tata Operasional
  - b. Kasubid Program & Kerja sama
  - c. Kasubid Penyelenggaraan & Evaluasi

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Sampel penelitian dari pengukuran penerapan kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN provinsi Sulawesi selatan adalah 66 orang responden (pegawai). bagian ini menyajikan informasi mengenai karakteristik dari 66 responden tersebut. Berdasarkan jenis kelamin, usia, dan Pendidikan terakhir.

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	28	42.4%
	Perempuan	38	57.6%
	Total	66	100%

Sumber : output SPSS 29 for Windows 2023

Berdasarkan tabel di atas terkait jenis kelamin, menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari jumlah Responden atau dalam hal ini Laki-laki terdiri dari 42.4% yaitu sebanyak 28 orang, dan 57.6% sisanya terdiri dari 38 Perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan lebih mendominasi pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.

**Tabel 4.2 Jenis Usia**

USIA			
		Frequency	Percent
Valid	25-32	27	40.9%
	33-38	8	12.1%
	39-46	16	24.2%
	47-54	12	18.1%
	56-62	3	4.5%
	Total	66	100%

Sumber : Output SPSS 29 For windows 2023

Berdasarkan tabel di atas terkait Usia, menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari jumlah Responden atau dalam hal ini pegawai yang

berusia 25-32 tahun sebanyak 27 pegawai, dan jumlah pegawai yang berusia 33-38 tahun sebanyak 8 pegawai, dan pegawai yang berusia 39-48 tahun sebanyak 16 pegawai, dan jumlah pegawai yang berusia 47-54 tahun sebanyak 12 pegawai, dan jumlah pegawai yang berusia 56-62 tahun berjumlah sebanyak 3 pegawai.

**Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan**

PENDIDIKAN TERAKHIR			
		Frequency	Percent
Valid	D3	1	1.5%
	S1	48	72.7%
	S2	16	24.2%
	S3	1	1.5%
	Total	66	100%

Sumber : Output SPSS 29 for windows 2023

Berdasarkan tabel di atas terkait Pendidikan Terakhir, menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari jumlah Responden atau dalam hal ini pegawai yang dengan Pendidikan terakhir D3 sebanyak 1 orang (1.5%), yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 48 orang (72.7), yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 16 orang (24.2%), dan yang berpendidikan terakhir S3 sebanyak 1 orang (1.5%).

## 2. Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel yaitu Variabel X1, Variabel X2, dan Variabel Y. untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pernyataan pada kuesioner dan juga perhitungan bagi skor variabel setelah ada tanggapan mengenai pengaruh Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi

Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Kemampuan Kerja**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	66	4	5	4.62	.488
X1.2	66	4	5	4.51	.503
X1.3	66	4	5	4.50	.503
X1.4	66	4	5	4.34	.480
X1.5	66	4	5	4.25	.440
X1.6	66	4	5	4.37	.488
Valid N (listwise)	66				

Sumber : Output SPSS 29 for windows 2023

**Tabel 4.5 Motivasi Kerja**  
Sumber Data diolah

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	66	4	5	4.39	.492
X2.2	66	1	3	1.93	.698
X2.3	66	4	5	4.31	.469
X2.4	66	4	5	4.31	.469
X2.5	66	4	5	4.22	.422
X2.6	66	4	5	4.21	.411
X2.7	66	4	5	4.42	.498
X2.8	66	4	5	4.19	.400
X2.9	66	4	5	4.46	.502
X2.10	66	4	5	4.33	.475
X2.11	66	4	5	4.33	.475
X2.12	66	4	5	4.40	.495
Valid N (listwise)	66				

Sumber : Output SPSS 29 for windows 2023

**Tabel 4.6 Kinerja Pegawai**  
Sumber data diolah

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	66	4	5.	4.31	.469
Y1.2	66	2	5	4.19	.502
Y1.3	66	4	5	4.21	.411
Y1.4	66	4	5	4.45	.501
Y1.5	66	4	5	4.21	.411
Y1.6	66	4	5	4.28	.456
Valid N (listwise)	66				

Sumber : Output SPSS 20 for windows 2023

### 3. Uji Validasi

Uji Validitas merupakan alat ukur untuk melihat atau mengetahui apakah kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya, digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner. Jika hasil nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pernyataan adalah valid.. Berikut ini hasil uji validitas terkait variabel independent terhadap variabel dependen :

**Tabel 4.7 Uji Validasi**

No	VARIABEL	INDIKATOR	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
1	KEMAMPUAN KERJA	X1.1	0.502	0.2423	Valid
		X1.2	0.756	0.2423	Valid
		X1.3	0.781	0.2423	Valid
		X1.4	0.725	0.2423	Valid
		X1.5	0.644	0.2423	Valid
		X1.6	0.661	0.2423	Valid
2	MOTIVASI KERJA	X2.1	0.578	0.2423	Valid
		X2.2	0.286	0.2423	Valid
		X2.3	0.752	0.2423	Valid
		X2.4	0.633	0.2423	Valid

No	VARIABEL	INDIKATOR	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
		X2.5	0.688	0.2423	Valid
		X2.6	0.627	0.2423	Valid
		X2.7	0.639	0.2423	Valid
		X2.8	0.500	0.2423	Valid
		X2.9	0.500	0.2423	Valid
		X2.10	0.693	0.2423	Valid
		X2.11	0.729	0.2423	Valid
3	KINERJA PEGAWAI	X2.12	0.735	0.2423	Valid
		Y1.1	0.779	0.2423	Valid
		Y1.2	0.575	0.2423	Valid
		Y1.3	0.669	0.2423	Valid
		Y1.4	0.742	0.2423	Valid
		Y1.5	0.747	0.2423	Valid
		Y1.6	0.685	0.2423	Valid

Sumber : Output SPSS 29 for windows 2023

Berdasarkan tabel di atas terkait uji validitas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel memiliki nilai lebih besar dari pada nilai standar atau hasil nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid terhadap 66 sampel responden.

#### 4. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dan sejauh mana pengukuran konsisten bila dilakukan terhadap gejala yang sama. Dengan alat ukur yang sama hasilnya ditunjukkan oleh suatu indeks yang menunjukkan seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan untuk reliabilitas alat ukur digunakan alat *crobach alpha*  $>$  0,60. Berikut ini hasil uji reliabilitas terkait variabel independent terhadap variabel dependen:

**Tabel 4.8 Uji Reliabilitas**

	Variabel	CRONBACH'S ALPHA	Keterangan
1	Kemampuan Kerja	0,766	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,844	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,787	Reliabel

Sumber : Output SPSS 29 for windows 2023

Berdasarkan tabel di atas terkait uji reliabilitas, menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan atas variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,766, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,844 dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,787

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Adapun data dapat dinyatakan terdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% ( $p > 0,05$ ) nilai asymp.sig (2-tailed).

**Tabel 4.9 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		66	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	1.81463074	
	Most Extreme Differences		
		Absolute	0.151
		Positive	0.151
		Negative	-0.072
Test Statistic		0.151	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		0.001	
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Output SPSS 29 for windows 2023

Pada tabel di atas terkait uji normalitas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,001 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji hipotesis apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independent). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas maka dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika *variance Inflation Factor (VIF)*  $< 10$  atau nilai *tolerance*  $> 0,10$

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.773	4.761		2.683	.009		
	Kemampuan kerja	.189	.117	.193	1.615	.111	.982	1.018
	Motivasi kerja	.159	.065	.295	2.461	.017	.982	1.018

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber : Output SPSS 29 for windows 2023

Pada tabel di atas terkait uji multikolineritas, menunjukkan bahwa kedua variabel independent yakni kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan pada nilai *VIF*  $< 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini karena nilai *Tolerance* berada di atas  $0,10$  dan nilai *VIF* dibawah  $10$ .

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan varian pada residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Pengujian heterokedastisitas menggunakan uji Glejser. Nilai sig dibandingkan nilai 0.05.

**Tabel 4.11 Uji Heterokedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-5.094	2.346			-2.171	0.034		
	Kemampuan Kerja	0.096	0.058	0.199		1.668	0.100	0.982	1.018
	Motivasi Kerja	0.082	0.032	0.308		2.579	0.012	0.982	1.018

a. Dependent Variable: abs@res

Sumber : Output SPSS 29 for windows 2023

Berdasarkan tabel di atas terkait uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji Glejser, dapat dilihat bahwa nilai Sig. pada variabel independent yakni kemampuan kerja dan motivasi kerja bernilai lebih dari 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas karena jika nilai signifikansi (Sig) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

## 6. Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan:

Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.773	4.761		2.683	.009		
	Kemampuan Kerja	.189	.117	.193	1.615	.111	.982	1.018
	Motivasi Kerja	.159	.065	.295	2.461	.017	.982	1.018

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber : Output SPSS 29 for windows 2023

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12.773 + 0,189X_1 + 0,159X_2$$

- 1) Nilai Konstanta sebesar 12.773 tanpa adanya Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), maka Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan akan meningkat 12.778 bernilai positif.
- 2) Variabel kemampuan kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.189 jika kemampuan kerja meningkat 1% maka kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan meningkat sebesar 0.189% mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.
- 3) Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,159 jika Motivasi Kerja meningkat 1% maka Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan meningkat sebesar 0,159% mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

b. Determinasi R2

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R2 semakin besar (mendekati suatu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X1, X2), adalah besar terhadap variabel terikat Y. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13 Determinasi R2

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.331 <sup>a</sup>	.109	.081	1.843
a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL				
b. Dependent Variable: Y. TOTAL				

Sumber : Output SPSS 29 for windows 2023

Berdasarkan hasil Determinasi R2 dapat diketahui nilai *R Square* yaitu sebesar 0.109. ini berarti besarnya kontribusi antara variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 10.9%. sedangkan sisanya 89.1% dipengaruhi oleh variabel lain.

c. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara individual variabel independent (literasi keuangan dan *locus of control internal*) terhadap variabel dependen (keputusan investasi). Apabila diperoleh nilai signifikan < 0,05 ( $\alpha$ ) maka hipotesis terbukti sedangkan jika nilai signifikan > 0,05 ( $\alpha$ ) maka hipotesis tidak terbukti

Tabel 4.14 Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.773	4.761		2.683	.009		
	Kemampuan Kerja	.189	.117	.193	1.615	.111	.982	1.018
	Motivasi Kerja	.159	.065	.295	2.461	.017	.982	1.018

a. Dependent Variable: Y. TOTAL

Sumber : Outpt SPSS 29 for windows 2023

Berdasarkan Hasil Uji t maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. pengujian pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Diketahui hasil olah data yang diperoleh sig sebesar  $0.111 > 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 1.615 < t_{tabel} 1,998$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh *locus of control internal* terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengujian pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Diketahui hasil olah data yang diperoleh sig sebesar  $0.017 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 2.461 > t_{tabel} 1,998$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### C. Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.

Pada hasil Uji t membuktikan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1) tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini

dibuktikan dengan nilai Signifikan  $0.111 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 1.615 < t_{tabel} 1,998$ .

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Kemampuan Kerja tidak terdapa pengaruh dan tidak signifikan. Hal ini karena kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda-beda dan hal ini dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan masing-masing pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Faizah dan Tony Seno Aji (2019) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X1) diketahui bahwa nilai signifikansi pada pengaruh X1 terhadap Y yaitu  $0,352 > 0,05$  dan untuk nilai  $t_{hitung}$  yakni  $0,947 < 2,052$ . Yang menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada BMT di wilayah sepanjang Sidoarjo.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan

Pada hasil Uji t membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $0.017 > 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 2.461 > t_{tabel} 1,998$ .

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan. Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan

imbangan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor Diana Agustika (2020) yang menunjukkan bahwa, “motivasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ) dan nilai t hitung  $3,021 > 2,016$ . dengan nilai t hitung  $3,741 > t$  tabel  $1,98$  yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nipress Tbk.”



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan peneliti dan pembahasan yang dipaparkan dengan menggunakan teknik analisis data, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dari hasil analisis sebagai berikut:

1. Kemampuan Kerja tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **B. Saran**

1. Kemampuan kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan umumnya sudah pada kategori cukup tinggi. Namun Sebagian dari pegawai pernah melakukan kesalahan dalam bekerja. Tentunya pihak instansi harus bisa meminimalisir kesalahan yang dilakukan pegawai dalam bekerja. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi pegawai agar kemampuan pegawai dapat bisa lebih baik dan pantauan yang dilakukan atasan terhadap pegawai agar tidak terjadi kesalahan lagi, serta dukungan dan bimbingan dari pegawai yang lebih berpengalaman akan berguna bagi pegawai yang memiliki pengalaman yang sedikit.
2. Motivasi kerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan sebaiknya pihak instansi lebih memperhatikan secara seksama kebutuhan pegawai, bukan hanya insentif, tapi juga kebutuhan dasar lainnya seperti kelengkapan fasilitas kerja, kondisi ruangan kerja, dan alat

pembantu dalam bekerja, dan juga pemberian reward bagi pegawai sehingga akan meningkatkan motivasi kerja yang akan memberikan dan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat meningkatkan penelitian dengan menambah variabel lain yang belum pernah diteliti sebelumnya dalam penelitian ini. '



## DAFTAR PUSTAKA

- Abas, H. E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Revisi) STO Mohon Banyak Disebar Di Lampung*. Elex Media Komputindo.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Ayuningtiyas, K., & Gunawan, H. (2018). Pengaruh Kepercayaan, Kemudahan Dan Kualitas Informasi Terhadap Keputusan Pembelian Daring Di Aplikasi Bukalapak Pada Mahasiswa Politeknik Negeri Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 152–165.
- Bagus Jaka Sugiharta. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja member Oriflame Di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44–53.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*, 15.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 3.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Alfabeta. Bandung.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). Ghozali, Imam.(2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro. *IOSR Journal of Economics and Finance*, 3(1), 98.
- Ghozali, I. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 130–137. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Harrisma, W., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 650–662.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta. CV. Masagung.

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-21. PT Bumi Aksara. Jakarta, 145.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2002). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*.
- Junaidi, R., Susanti, F., Tinggi, S., Eknomi, I., & Kbp, ". (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 2(3), 13.
- Kaleta, D., Makowiec-Dabrowska, T., & Jegier, A. (2006). Lifestyle index and work ability. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 19(3), 170.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Kristiani, A. D., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang). *Dipenogoro Journal Of Social And Politic*, 1–7.
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Nugroho, A. F. K. S., & Supto, K. (2014). *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nurchahyo, B. H., & Khasanah, I. (2016). Analisis Pengaruh Persepsi Harga, Kualitas Pelayanan, Lokasi, dan Word of Mouth terhadap Keputusan Pembelian. *Diponegoro Journal of Management*, 5, 1–16.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. . Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11. <https://doi.org/10.31314/pjia.7.1.11-21.2018>
- Oktaviyani, K. M., Rahmawati, P. I., & Parma, I. P. G. (2020). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 93. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26206>
- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87–103.
- Prihartanta, W. (2015). *Teori-Teori Motivasi*. 1(83), 1–11.

- Rizal Fauzi. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi*. 10(1), 1–15.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Manajemen, Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT Indeks.
- Rusiadi, R. H., & Subiantoro, N. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan (Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisres)*. Medan: USU Press.
- Sagala, R. D. E., & Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sangadji, E. M., & Sopiah, S. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Buku 1*.
- Septianti, D. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Global Masa Kini Mandiri*, 2(1), 20–31.
- Soffa, N. A., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5), 510–523. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i5.231>
- Sugiyono. (2009). *Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. Cet. VII.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, P. (2016). Dr.(2016). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Cv.
- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Susan, Eri*, 9(2), 952–962.
- Syamsir, T. (2014). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi, J. (2002). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 50.
- Wulandari, S. (2019). Motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan STBA Technocrat Kota Tangerang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 95–114.
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 75–84.





## KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu, Saudara(i) yang kami hormati, kami sedang melakukan penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan”**.

Saya harapkan agar Anda untuk mengisi jawaban yang sesuai dengan kriteria dan mohon untuk tidak mengosongkan jawaban. Hasil survei tidak untuk dipublikasikan, melainkan untuk kepentingan peneliti semata. Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerja sama Anda, kami ucapkan Terima Kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Peneliti

Irmawati

### Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada identitas responden.
2. Berilah tanda (  $\surd$  ) pada setiap kolom pilihan jawaban yang ada.

### Identitas Responden

Nama : .....

Jenis Kelamin : .....

Usia : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Masa Kerja : .....

### Keterangan

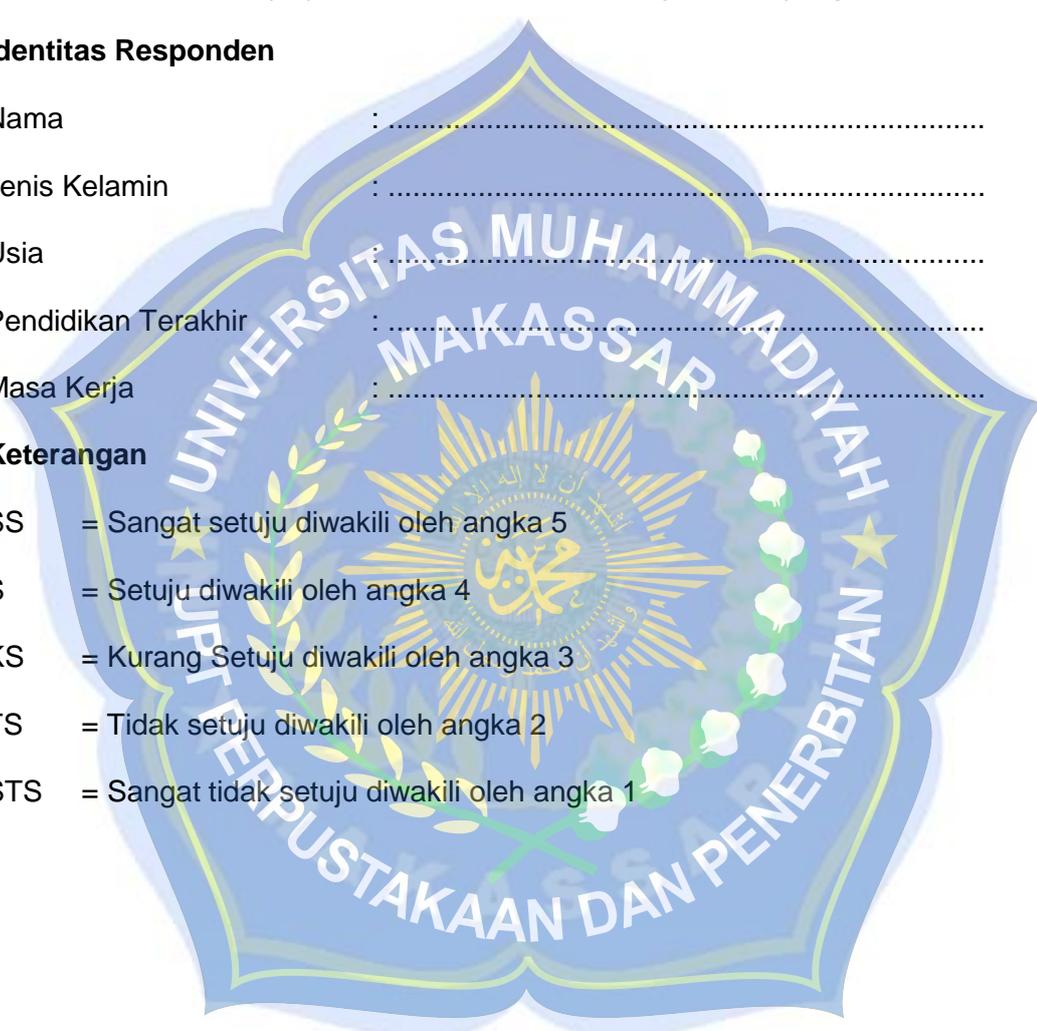
SS = Sangat setuju diwakili oleh angka 5

S = Setuju diwakili oleh angka 4

KS = Kurang Setuju diwakili oleh angka 3

TS = Tidak setuju diwakili oleh angka 2

STS = Sangat tidak setuju diwakili oleh angka 1



### Variabel Kemampuan Kerja (X1)

INDIKATOR	NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Keterampilan (Skill)	1	Saya mampu menggunakan dan mengakses peralatan seperti komputer dengan baik.					
	2	Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik.					
Pengetahuan (Knowledge)	3	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik dan benar					
	4	Dengan pengetahuan yang luas saya dapat membantu orang lain dalam mengerjakan sesuatu					
Pengalaman Kerja (Work Experince)	5	Lama waktu saya bekerja di instansi ini memudahkan saya dalam bekerja					
	6	Pengalaman kerja yang saya miliki sebelumnya, membantu saya memahami prosedur kerja yang berlaku di instansi ini.					

### Variabel Motivasi Kerja (X2)

INDIKATOR	NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Amotivasi	1	Saya dapat memotivasi diri saya sendiri agar lebih giat dalam bekerja					
	2	Saya merasa malas mengerjakan tugas yang saya tidak ketahui					
Regulasi Ekstrinsik Sosial	3	Saya mampu bekerja sama antar pegawai dengan baik					
	4	Memotivasi antar sesama rekan kerja membuat saya semakin semangat dalam bekerja					
Regulasi Ekstrinsik Material	5	Saya merasa instansi sudah memberikan gaji yang sesuai dengan standar yang berlaku					
	6	Penghargaan yang diberikan oleh saya meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					

Regulasi Introjeksi	7	Saya senang dengan pekerjaan saya					
	8	Hasil kerja yang tidak sesuai dengan harapan instansi membuat saya merasa tidak enak hati					
Regulasi yang Teridentifikasi	9	Mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya akan mencerminkan kualitas diri saya					
	10	Pekerjaan saya dihargai karena prestasi kerja yang baik					
Motivasi Intrinsik	11	Bagi saya pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan saya					
	12	Saya merasa senang saat mengerjakan pekerjaan saya					

#### Variabel Kinerja (Y)

INDIKATOR	NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Waktu ( <i>Time</i> )	1	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
	2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.					
Kualitas ( <i>Quality</i> )	3	Saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan baik dan teliti					
	4	saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
Kuantitas ( <i>Quantity</i> )	5	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit yang diberikan oleh instansi					
	6	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					

## Lampiran Tabulasi Data

Variabel X1 (Kemampuan Kerja)						X1 Total
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	4	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	5	5	29
5	4	4	4	4	5	26
5	5	5	4	5	5	29
5	4	5	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	4	26
5	5	4	5	4	4	27
5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	4	4	5	27
5	5	5	4	4	5	28
5	4	5	5	4	4	27
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	4	4	28
5	4	4	4	4	4	25
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26

4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	5	4	29
5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	4	5	4	26
4	5	5	5	5	4	28
4	4	4	5	5	5	27
5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	4	29
5	4	5	4	4	4	26
5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	5	27
4	5	4	4	4	4	25
4	5	5	4	4	5	27
4	5	5	5	4	5	28
5	5	4	4	4	5	27
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	4	4	4	27
5	4	4	5	5	5	28

Variabel X2 (Motivasi Kerja)												X2 Total
X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1.1 0	X1.1 1	X1.1 2	
4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	56
5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	53
5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	56
5	2	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	51
5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	47
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
4	2	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	51
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	47
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	47
5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	50
4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	46
4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	48
4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	51
4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	47
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	2	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	51
4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	47
4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	49
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	55
5	1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	53
4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	53
4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	50
5	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	54
4	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	51
5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	49

4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	51
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	53
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	49
4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	47
4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	49
4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	48
4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	48
4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	54
4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	46
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	55
5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	55
5	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	47
5	2	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	51
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57
5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	55
5	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
5	1	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	48
5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51
4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	53

Variabel Y (Kinerja Pegawai)						Y. Total
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	29
5	4	4	4	4	4	25
5	2	5	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
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	4	4	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	4	5	27
5	4	4	5	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	5	27

4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	5	4	4	25
4	5	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	4	27
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	5	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
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	4	5	26
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	4	27
5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	5	5	4	26

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1_TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.305*	0.219	.243	0.103	0.159	.502*
	Sig. (2-tailed)		0.013	0.078	0.049	0.411	0.202	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X1.2	Pearson Correlation	.305*	1	.606**	.391**	.294	.445**	.756**
	Sig. (2-tailed)	0.013		0.000	0.001	0.017	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X1.3	Pearson Correlation	0.219	.606**	1	.477**	.450**	.406**	.781**
	Sig. (2-tailed)	0.078	0.000		0.000	0.000	0.001	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X1.4	Pearson Correlation	.243	.391**	.477**	1	.515**	.347**	.725**
	Sig. (2-tailed)	0.049	0.001	0.000		0.000	0.004	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X1.5	Pearson Correlation	0.103	.294	.450**	.515**	1	.326**	.644**
	Sig. (2-tailed)	0.411	0.017	0.000	0.000		0.008	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X1.6	Pearson Correlation	0.159	.445**	.406**	.347**	.326**	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	0.202	0.000	0.001	0.004	0.008		0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X1_TOTAL	Pearson Correlation	.502*	.756**	.781**	.725**	.644**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Correlations														
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2_TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	-.0019	.448**	0.182	.303	.416**	.500**	.302	.297	.285	.351**	.338**	.578**
	Sig. (2-tailed)		0.880	0.000	0.145	0.013	0.001	0.000	0.014	0.015	0.020	0.004	0.005	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.2	Pearson Correlation	-.0019	1	0.107	0.013	-.0057	-.0062	-.0013	0.208	-.0005	.247	0.108	0.162	.286*
	Sig. (2-tailed)	0.880		0.394	0.919	0.650	0.624	0.915	0.094	0.966	0.045	0.388	0.195	0.020
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.3	Pearson Correlation	.448**	0.107	1	.511**	.483**	.441**	.401**	0.234	.530**	.483**	.621**	.424**	.752**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.394		0.000	0.000	0.000	0.001	0.058	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.4	Pearson Correlation	0.182	0.013	.511**	1	.561**	.362**	.269	0.234	.335**	.276	.483**	.623**	.633**
	Sig. (2-tailed)	0.145	0.919	0.000		0.000	0.003	0.029	0.058	0.006	0.025	0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.5	Pearson Correlation	.303	0.0057	.483**	.561**	1	.603**	.412**	0.186	.431**	.307	.690**	.431**	.688**
	Sig. (2-tailed)	0.013	0.650	0.000	0.000		0.000	0.001	0.135	0.000	0.012	0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.6	Pearson Correlation	.416**	-.0062	.441**	.362**	.603**	1	.454**	0.116	.477**	.341**	.341**	.397**	.627**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.624	0.000	0.003	0.000		0.000	0.355	0.000	0.005	0.005	0.001	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.7	Pearson Correlation	.500**	-.0013	.401**	.269	.412**	.454**	1	.269	.359**	.369**	.369**	.470**	.639**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.915	0.001	0.029	0.001	0.000		0.029	0.003	0.002	0.002	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.8	Pearson Correlation	.302	0.208	0.234	0.234	0.186	0.116	.269	1	.374**	.458**	0.216	0.208	.500**

	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	0.014	0.094	0.058	0.058	0.135	0.355	0.029		0.002	0.000	0.082	0.094	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.9	Pearson Correlation	.297	-.0005	.530	.335	.431	.477	.359	.374	1	.429	.429	.328	.653**
	Sig. (2-tailed)	0.015	0.966	0.000	0.006	0.000	0.000	0.003	0.002		0.000	0.000	0.007	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.10	Pearson Correlation	.285	.247	.483	.276	.307	.341	.369	.458	.429	1	.386	.588	.693**
	Sig. (2-tailed)	0.020	0.045	0.000	0.025	0.012	0.005	0.002	0.000	0.000		0.001	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.11	Pearson Correlation	.351	0.108	.621	.483	.690	.341	.369	0.216	.429	.386	1	.523	.729**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.388	0.000	0.000	0.000	0.005	0.002	0.082	0.000	0.001		0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.12	Pearson Correlation	.338	0.162	.424	.623	.431	.397	.470	0.208	.328	.588	.523	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.195	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.094	0.007	0.000	0.000		0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2_TOTATL	Pearson Correlation	.578	.286	.752	.633	.688	.627	.639	.503	.653	.693	.729	.735	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.020	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

Correlations								
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y.TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.513**	.362**	.422**	.521**	.428**	.779**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Y1.2	Pearson Correlation	.513**	1	0.241	0.188	.315**	0.084	.575**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.051	0.130	0.010	0.501	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Y1.3	Pearson Correlation	.362**	0.241	1	.494**	.456**	.325**	.669**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.051		0.000	0.000	0.008	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Y1.4	Pearson Correlation	.422**	0.188	.494**	1	.420**	.562**	.742**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.130	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Y1.5	Pearson Correlation	.521**	.315**	.456**	.420**	1	.489**	.747**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.010	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Y1.6	Pearson Correlation	.428**	0.084	.325**	.562**	.489**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.501	0.008	0.000	0.000		0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.779**	.575**	.669**	.742**	.747**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66

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

## Reality

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22.00	3.169	.283	.788
X1.2	22.11	2.650	.6079	.705
X1.3	22.12	2.600	.644	.694
X1.4	22.27	2.755	.574	.715
X1.5	22.36	2.973	.482	.739
X1.6	22.24	2.863	.482	.739

## Reality

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	12

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	45.18	10.951	.475	.835
X2.2	47.64	11.804	.093	.877
X2.3	45.26	10.440	.686	.820
X2.4	45.26	10.840	.543	.830
X2.5	45.35	10.846	.617	.826
X2.6	45.36	11.066	.549	.831
X2.7	45.15	10.715	.545	.830
X2.8	45.38	11.470	.408	.839
X2.9	45.11	10.650	.560	.829
X2.10	45.24	10.617	.613	.825
X.211	45.24	10.494	.657	.822
X2.12	45.17	10.387	.660	.821

Reality

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	21.36	2.512	.649	.726
Y1.2	21.48	2.838	.358	.801
Y1.3	21.47	2.807	.522	.759
Y1.4	21.23	2.517	.583	.743
Y1.5	21.47	2.684	.625	.736
Y1.6	21.39	2.704	.523	.758

DOKUMENTASI







## Lampiran 13 surat keterangan penelitian



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231

---

Nomor	: <b>13392/S.01/PTSP/2023</b>	<b>Kepada Yth.</b>
Lampiran	: -	Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Prov. Sulsel
Perihal	: <b><u>Izin penelitian</u></b>	

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 941/05/C.4-VIII/III/1444/2023 tanggal 14 Maret 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: <b>IRMAWATI</b>
Nomor Pokok	: 105721135519
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BKKBN PROVINSI SULAWESI SELATAN "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **17 Maret s/d 17 Mei 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada Tanggal 15 Maret 2023

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU**  
**SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.**  
 Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA  
 Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. Peringgal.



Nomor : 612/PL.01/J1/2023  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Penelitian

11 April 2023

**Yth. Kepala DPM-PTSP Provinsi Sulawesi Selatan**

Di-  
**Makassar**

Sehubungan dengan surat Kepala DPM-PTSP Provinsi Sulawesi Selatan No. 13392/S.01/PTSP/2023 tanggal 15 Maret 2023, perihal Izin Penelitian mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Irmawati  
 Nomor Pokok : 105721135619  
 Program Studi : Manajemen UNISMUH Makassar

Maka kami sampaikan bahwa pada dasarnya menerima mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi di Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Plh. Kepala Perwakilan,

  
 Faizal Fahmi, SKM, M.Kes

Tembusan:

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar;
2. Irmawati.

Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan  
 Jl. A. Pangerang Pettarani, Makassar, Sulawesi Selatan, 90222  
 T: (+62411) 863102 | F: (+62411) 868554 | E: [sulsel@bkkbn.go.id](mailto:sulsel@bkkbn.go.id)  
<https://sulsel.bkkbn.go.id/>



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

Alamat Kantor : Jl. Sultan Alauddin NO 259 Makassar 90222 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 : Irmawati  
NIM : 105721135519  
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	13 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	8 %	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, 13 Juli 2023

Menngetahui

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,

Nuhalia D. Sulaiman, M.I.P.  
NBM. 964 391

# Irmawati 105721135519 BAB I

by Tahap Tutup



**Submission date:** 13-Jul-2023 08:12AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2130330814

**File name:** SKRIPSI\_IRMAWATI\_BAB\_1\_1.docx (26.23K)

**Word count:** 944

**Character count:** 6328

irmawati 105721135519 BAB I

ORIGINALITY REPORT

9%		5%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	I Wayan Gede Wana. "Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi terhadap kinerja pegawai di hotel prama sanur beach bali", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022 Publication	3%
2	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	3%
3	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%
4	ejournal.uigm.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes  Exclude matches

Exclude bibliography



# Irmawati 105721135519 BAB II

by Tahap Tutup



**Submission date:** 13-Jul-2023 08:13AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2130331084

**File name:** SKRIPSI\_IRMAWATI\_BAB\_2\_1.docx (83.41K)

**Word count:** 2747

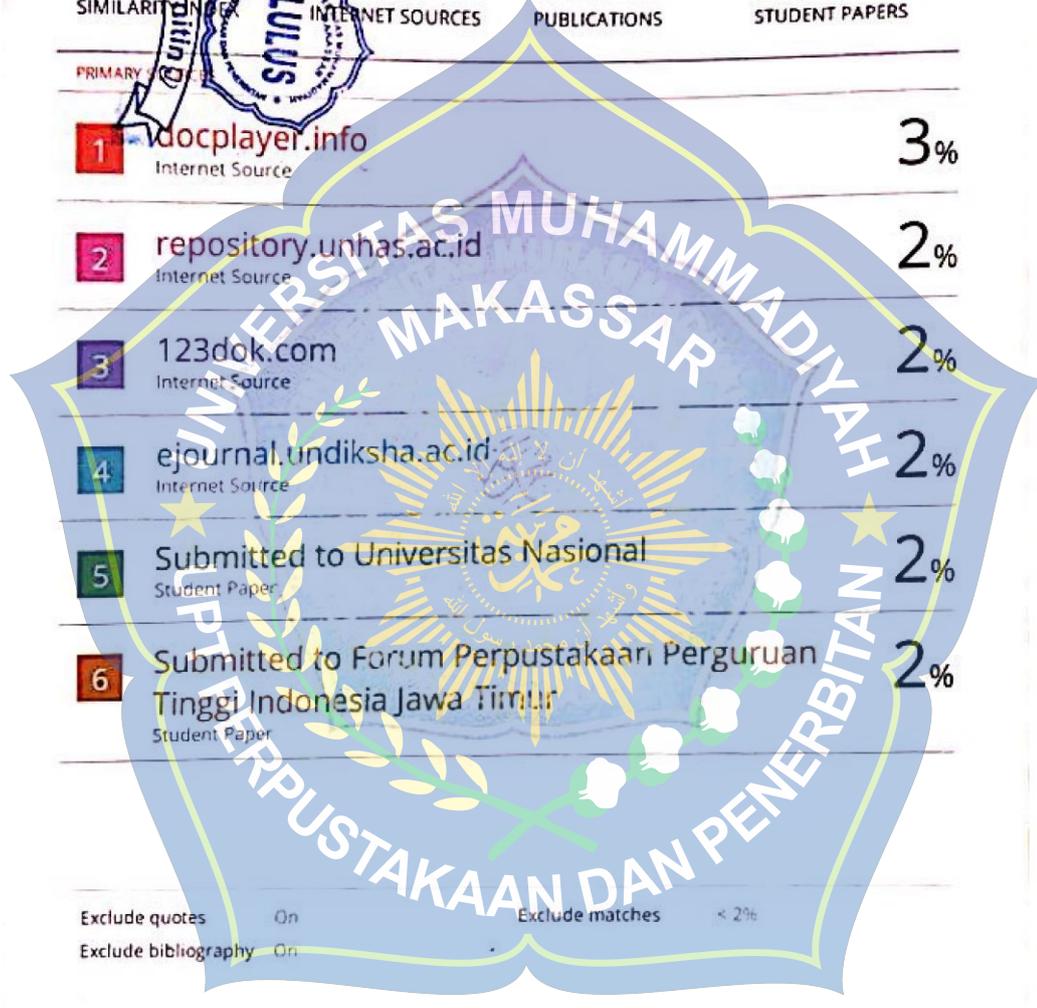
**Character count:** 18839

mawati 105721135519 BAB II

ORIGINALITY REPORT

**13** % SIMILARITY INDEX  
**15** % INTERNET SOURCES  
**5** % PUBLICATIONS  
**9** % STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCE



Rank	Source	Percentage
1	docplayer.info Internet Source	3%
2	repository.unhas.ac.id Internet Source	2%
3	123dok.com Internet Source	2%
4	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	2%
6	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On

Irmawati 105721135519 BAB III

by Tahap Tutup



**Submission date:** 13-Jul-2023 08:14AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2130331378

**File name:** SKRIPSI\_IRMAWATI\_BAB\_3\_1.docx (40.81K)

**Word count:** 1365

**Character count:** 8675



# Irmawati 105721135519 BAB IV

by Tahap Tutup



**Submission date:** 13-Jul-2023 08:14AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2130331567

**File name:** SKRIPSI\_IRMAWATI\_BAB\_4\_1.docx (73.68K)

**Word count:** 2966

**Character count:** 17799

Irmawati 105721135519 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

8%  
SIMILARITY INDEX



8%  
PUBLICATIONS

8%  
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 Huda Pramana, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul", Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management, 2022  
Publication 4%

2 repository.stienobel-indonesia.ac.id  
Internet Source 2%

3 123dok.com  
Internet Source 2%

Exclude quotes On Exclude matches < 2%  
Exclude bibliography On



# Irmawati 105721135519 BAB V

by Tahap Tutup



**Submission date:** 13-Jul-2023 08:15AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2130331865

**File name:** SKRIPSI\_IRMAWATI\_BAB\_5\_1.docx (35.52K)

**Word count:** 110

**Character count:** 754

Irmawati 105721135519 BAB V

ORIGINALITY REPORT

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

PRIMARY SOURCES

1	karya-ilmiah.um.ac.id	5%
	Internet Source	



Exclude quotes  On Exclude matches  2%

Exclude bibliography  On





Irmawati, Nama panggilan Irma lahir di Sragen pada tanggal 23 September 2001. Penulis adalah anak tunggal dari pasangan Bapak Parmin dan Ibu Warni. Dan peneliti sekarang bertempat tinggal di Takalar, Sulawesi Selatan, Indonesia. Pendidikan ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 174 Inpres Kalappo lulus pada tahun 2013. Kemudian peneliti melanjutkan Kembali Pendidikan di SMPN 1 Mangarabombang dan lulus pada tahun 2016. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikannya di SMAN 1 Takalar dan lulus pada tahun 2019. Dan mulai tahun 2019 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulis skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.