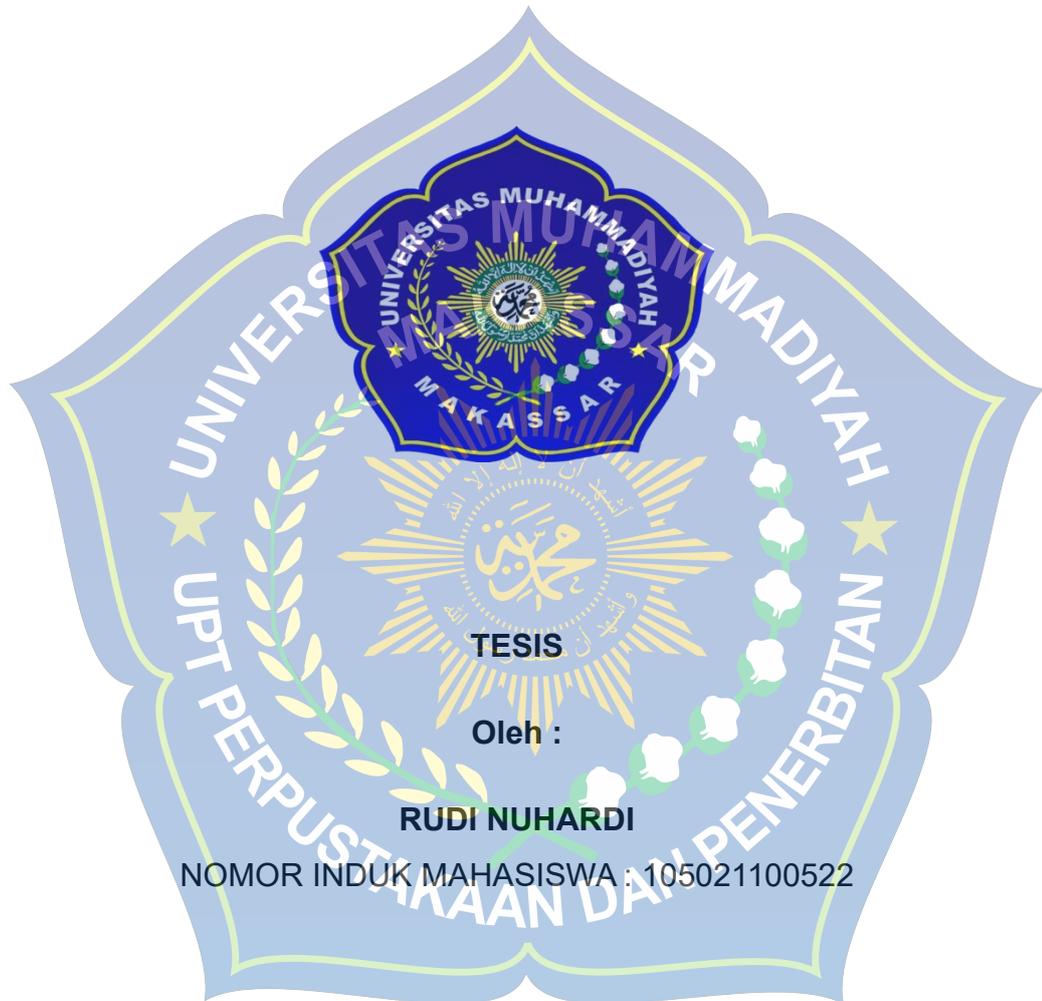


**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN
KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PINRANG**



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2025**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN
KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PINRANG**

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION, MOTIVATION AND CAREER
DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF PERSONNEL OF THE
PINRANG REGENCY'S HUMAN RESOURCES AND PERSONNEL
AGENCY**



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2025

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PINRANG



TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Magister
Program Studi Magister Manajemen

Disusun dan Diajukan Oleh

RUDI NUHARDI

NOMOR INDUK MAHASISWA : 105021100522

PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul tesis : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Nama Mahasiswa : Rudi Nuhardi
Nim : 105021100522
Program Studi : Magister Manajemen
Konsetrasi : Manaiemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Ujian Hasil pada tanggal 16 Januari 2025 dan telah diperiksa serta diteliti sudah memenuhi persyaratan dan layak untuk diseminarkan pada Ujian Tutup.

Makassar, 20 Januari 2025

Menyetujui

Komisi Pembimbing :

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. DR. Akhmad, SE, M.Si

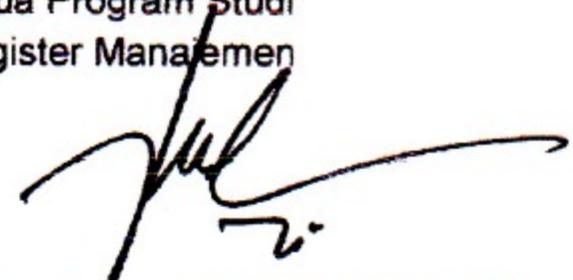

Dr. Agussalim Harrang, SE, M.M

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940


Dr. Ir Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul tesis : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PINRANG

Nama Mahasiswa : RUDI NUHARDI
Nim : 105021100522
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
(MSDM)

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 4 Februari 2025, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Februari 2025

DR. Muchriana Muchran, SE, M.Si.
(Pimpinan)

Prof. DR. Akhmad, SE, M.Si.
(Pembimbing I)

Dr. Agussalim Harrang, SE, M.M.
(Pembimbing II)

Dr. Ir Ahmad AC, S.T., M.M., IPM.
(Penguji I)

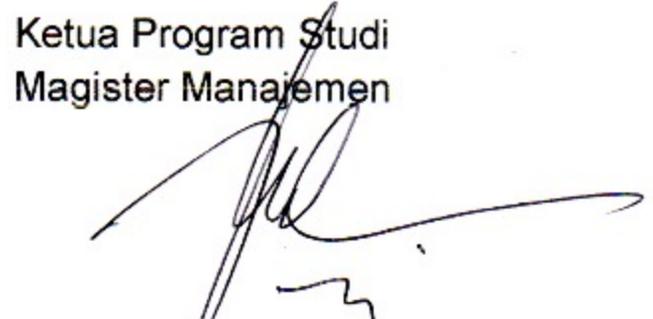
Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M., SPHCM.,
CHCBP., CHCMP
(Penguji II)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd.
NBM : 613 940


Dr. Ir Ahmad AC, S.T., M.M., IPM.
NBM : 820 499

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

(Q.S. Al Insyirah Ayat 5)

Dan janganlah kamu memalingkan wajah dari manusia (karena sombong) dan janganlah berjalan di bumi dengan angkuh, Sungguh, Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membanggakan diri.

(Q.S. Luqman Ayat 18)

Jadilah layaknya akar, tak terlihat tetapi dialah yang mengokohkan, memberi makan dan memelihara kehidupan tanaman. Hidup ini bukan semata mata untuk menunjukkan siapa yang paling berperan, siapa yang paling penting, atau siapa yang paling hebat sederhana sajalah, siapa yang terbaik disisi Allah adalah orang yang paling bermanfaat bagi orang lain.

(Rudi Nuhardi)

Persembahan :

Karya Tulis saya persembahkan kepada kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan doa, nasehat, kasih sayang dan dukungan baik moral maupun material. Selain itu, keluarga besar, sahabat dan teman yang juga memberikan semangat serta doanya dalam mendukung peneliti sehingga mampu mewujudkan harapan

ABSTRAK

Rudi Nuhardi, 2025. Pengaruh kompensasi, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh bapak Akhmad, sebagai pembimbing I dan bapak Agussalim Harrang, sebagai pembimbing II.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh kompensasi, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten yang berjumlah 39 orang yang menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Pengumpulan data melalui kuesioner, dan metode analisisnya adalah analisis regresi linier berganda dengan program SPSS V.24.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak nyata (tidak signifikan) terhadap kinerja pegawai; selanjutnya motivasi berpengaruh positif namun tidak nyata (tidak signifikan) terhadap kinerja pegawai; dan Pengembangan karier mempunyai dampak positif yang nyata (signifikan) terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Pengembangan Karier dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Rudi Nuhardi, 2025. The influence of compensation, motivation and career development on the performance of employees of the *Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (BKPSDM) Pinrang Regency, supervised by Akhmad and Agussalim Harrang.

The purpose of this study was to determine and examine the effect of compensation, motivation and career development on the performance of employees of the Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM) at Pinrang Regency. The population and sample of this study were all employees of the Pinrang Regency Human Resources Development and Personnel Agency totaling 39 people using quantitative research techniques. Data collection through questionnaires, and the analysis method was multiple linear regression analysis with the SPSS V.24 program.

Based on the research results, it was found that compensation has a positive outcome but the effect is not real (not significant) on employee performance; then motivation has a positive but not real (not significant) effect on employee performance, and Career development has a real positive (significant) impact on employee performance at the Pinrang Regency Human Resources Development and Personnel Agency.

Keywords: *Compensation, Motivation, Career Development and Employee Performance*

Translated & Certified by
Language Institute of Unismuh Makassar
Date : 15 April 25 Doc: Abstract
Authorized by : 

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Rudi Nuhardi
Nim : 105021100522
Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain, apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Januari 2025

Rudi Nuhardi

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, penulis panjatkan puji dan syukur kepada Allah. SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya, hembusan nafas, detakan jantung dan kedipan mata adalah bukti kenikmatan yang Allah. SWT berikan kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini. Salam dan Shalawat senantiasa tercurah kepada Baginda Nabi Allah Muhammad SAW, kepada para keluarga-Nya, sahabat-sahabat-Nya dan kepada seluruh pengikut-Nya hingga akhir zaman, Allahumma Sholli 'Ala Sayyidina Muhammad Wa 'Ala Sayyidina Muhammad.

Penyusunan Tesis ini dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen di Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penyelesaian Tesis ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan dan do'a dari berbagai pihak. Secara khusus ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta (ayahanda Numa dan Ibunda Almarhumah Risa) yang telah mencurahkan cinta kasihnya serta tetesan keringat dalam mencari nafkah demi pendidikan anaknya, kepada Almarhumah Jasmawati Binti Muh. Yunus (Istri tercinta yang telah mendampingi penulis hingga akhir hayatnya), Suryani Binti Lupu (Istri tercinta yang telah bersedia hidup bersama penulis), ke tiga anak penulis

Aidil Khair Rudi, Miftahul Khair Rudi dan Humairah Khair Rudi yang telah memberikan dukungan serta melimpahkan rasa cinta kasih sayangnya.

Selain itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Abd. Rakhim Nanda, MT, IPU. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Ahmad AC, S.T., M.M. IPM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Prof. Dr. Akhmad, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Agussalim Harrang, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah membimbing penyusunan Proposal hingga Tesis yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan saran serta masukan kepada penulis.
5. Bapak Dr. Ahmad AC, S.T., M.M. IPM, dan Bapak Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M., SPHCM., CHCBP., CHCMP, selaku Penguji Proposal dan Tesis yang telah banyak memberikan saran serta masukan kepada penulis.
6. Seluruh dosen dan staf Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

7. Bapak Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang, Sekretaris, Para Kepala Bidang, Para Kepala Sub Bidang, Para Pejabat Fungsional beserta seluruh staf yang telah bersedia mengisi kuesioner melalui google.form dalam penelitian ini.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan baik di kelas Reguler maupun kelas Non-Reguler Angkatan 2022 yang telah memberikan dukungan dan do'a serta semangat.

Semoga tesis ini dapat menambah kekayaan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia dan memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan di bidang manajemen serta dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan karya ilmiah untuk mendukung pada penelitian selanjutnya yang berkaitan, akhir kata penulis menghaturkan terima kasih, semoga Allah.SWT selalu membimbing dan memudahkan segala aktifitas kita.

Aamiin Allahumma Aamiin

Makassar, Januari 2025

Penulis

Rudi Nuhardi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI	vii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR GRAFIK	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teoritis	11
1. Kompensasi	11
a. Pengertian Kompetensi	11
b. Komponen-Komponen Kompensasi	12
2. Motivasi	16
a. Kebutuhan fisiologis	17
b. Kebutuhan rasa aman	17
c. Kebutuhan akan cinta dan kebersamaan	17
d. Kebutuhan penghargaan	17
e. Kebutuhan aktualisasi diri	18
3. Pengembangan Karier	18

a. Kualifikasi	19
b. Kompetensi	20
c. Penilaian Kinerja	24
d. Kebutuhan Instansi Pemerintah	25
4. Kinerja Pegawai	26
a. Definisi Kinerja	26
b. Faktor-faktor Kinerja Pegawai	27
B. Penelitian Yang Relevan	28
C. Kerangka Fikir	35
D. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Desain dan Jenis Penelitian	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel	40
D. Jenis dan Sumber Data	41
1. Jenis Data	41
2. Sumber Data	42
E. Metode Pengumpulan Data	43
F. Definisi Operasional	45
G. Teknik Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	54
1. Sejarah Singkat Instansi	54
2. Visi dan Misi	56
3. Struktur Organisasi	58
4. Tugas Pokok dan Fungsi	59
B. Hasil Penelitian	73
1. Karakteristik Responden	73
2. Analisis Statistik Deskriptif	79
a) Variabel Kompensasi	81
b) Variabel Motivasi	82

c) Variabel Pengembangan Karier	83
d) Variabel Kinerja Pegawai.....	85
3. Uji Instrumen Penelitian	86
a. Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	86
b. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	88
4. Uji Asumsi Klasik	89
a. Uji Normalitas.....	89
b. Uji Multikolinearitas.....	90
c. Uji Heteroskedastisitas.....	91
5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	92
6. Pengujian Hipotesis	94
C. Pembahasan	98
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	99
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	100
3. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai	102
BAB V PENUTUP	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Pencapaian Target Kinerja	6
Tabel 2.1.	Mapping Jurnal Penelitian Yang Relevan	28
Tabel 4.1.	Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian.....	80
Tabel 4.2.	Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Kompensasi.....	81
Tabel 4.3.	Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Motivasi.....	83
Tabel 4.4.	Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Pengembangan Karier.....	84
Tabel 4.5.	Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Kinerja Pegawai	85
Tabel 4.6.	Tabel Uji Hasil Validasi dan Reliabilitas	87
Tabel 4.7.	Tabel Uji Normalitas	89
Tabel 4.8.	Tabel Uji Multikolinearitas	91
Tabel 4.9.	Tabel Uji Heteroskedastisitas.....	92
Tabel 4.10.	Tabel Uji Regresi Linear Berganda	93
Tabel 4.11.	Tabel Koefisien Determinan (R ²).....	95
Tabel 4.12.	Tabel Uji F (Pengujian Serentak).....	96
Tabel 4.13.	Tabel Uji T (Parsial).....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Fikir	38
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	58



DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1.	Status Kepegawaian	74
Grafik 4.2.	Jenis Kelamin	75
Grafik 4.3.	Usia (Umur)	76
Grafik 4.4.	Lama Bekerja	77
Grafik 4.5.	Pendidikan Terakhir	78



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Izin Penelitian dari DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Penelitian dari DPMPTSP Kab. Pinrang
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari BKPSDM Kab. Pinrang
- Lampiran 4 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 : Validasi Instrumen
- Lampiran 6 : Surat Keterangan Bebas Plagiat
- Lampiran 7 : LOA (Letter Of Acceptance)
- Lampiran 8 : Statistik Responden
- Lampiran 9 : Jawaban Responden
- Lampiran 10 : Dokumentasi
- Lampiran 11 : Hasil Olah Data SPSS V.24

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap instansi pemerintah mengambil langkah strategis menuju tata kelola yang baik apabila Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya berkualitas, unggul, dan berkarakter. SDM merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang harus mengutamakan kesejahteraan pegawai ASN dengan memberikan kompensasi, meningkatkan motivasi pegawai, dan mendorong peningkatan karier bagi seluruh Aparatur Sipil Negara.

Segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya disebut sebagai kompensasi, menurut Handoko, T. H. (2012).

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Pasal 21 ayat (1) dan (2) yang menyatakan bahwa pegawai ASN berhak atas pengakuan dan penghargaan yang berupa materi dan/atau non materi seperti penghasilan, penghargaan, tunjangan, dan fasilitas, jaminan sosial, lingkungan kerja, pengembangan diri, dan bantuan hukum, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang berwenang memberi kompensasi kepada pegawainya.

Pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang memperoleh tunjangan sebagai berikut: gaji pokok berdasarkan golongan dan masa kerja; tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan beras, tunjangan jabatan bagi pejabat administrasi dan fungsional, penghasilan tambahan bagi PNS dan PPPK (TPP), penghargaan bagi ASN yang berprestasi, fasilitas kendaraan roda 4 (empat) bagi Kepala Badan dan Sekretaris, fasilitas kendaraan roda 2 (dua) untuk pejabat administrasi serta beberapa pejabat fungsional, jaminan hari tua, jaminan kesehatan (BPJS Kesehatan), tugas belajar dan izin belajar bagi pegawai negeri sipil yang ingin melanjutkan pendidikannya, dan dukungan hukum bagi ASN yang mempunyai kasus yang berkaitan dengan jabatannya.

Sesuai Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2023, pemerintah dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan negara, memberikan tunjangan hari raya dan gaji ketiga belas tahun 2023 kepada Aparatur Negara, Pensiunan, Penerima Pensiun, dan Penerima Tunjangan sebagai tanda terima kasih atas pengabdianya kepada bangsa dan negara.

Aturan tersebut mengatur, pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang mendapat gaji ketigabelas di samping penghasilan bulanan serta tunjangan hari raya.

Uang tambahan juga diberikan kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Pinrang. TPP adalah singkatan dari “Penghasilan Tambahan Pegawai Negeri Sipil dan PPP3k”, yaitu uang yang diberikan kepada mereka oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang berperan penting dalam membantu ASN dalam pengembangan diri. Berbagai permasalahan strategis yang berkembang saat ini, seperti rendahnya kemampuan ASN akibat rendahnya pengetahuan dan keterampilan ASN dalam bekerja, menjadi tuntutan akan perlunya pengembangan diri ASN. Agar setiap ASN sadar akan eksistensinya dalam suatu organisasi, maka inisiatif pembangunan harus memasukkan unsur kesadaran ASN sebagai komponen yang tidak terpisahkan. Demikian pula pengembangan potensi ASN juga perlu dilakukan agar setiap ASN mampu mengembangkan dirinya, termasuk di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

Seseorang termotivasi untuk menyelesaikan suatu tugas guna mencapai hasil yang terbaik. Motivasi kerja yang besar akan menghasilkan kinerja yang baik dari Aparatur Sipil Negara. Motivasi yang dimiliki manusia merupakan suatu kekuatan potensial yang dapat dihasilkan dengan sendirinya atau melalui berbagai pengaruh luar.

Tingginya kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) di Unit Kerja yang akan sangat menunjang operasional Unit Kerja menunjukkan bahwa

motivasi merupakan komponen yang paling krusial dalam meningkatkan kualitas SDM.

Pasal 1 ayat (22) Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 menyebutkan bahwa pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses manajemen yang menguraikan perkembangan jabatan Pegawai Negeri Sipil ke arah kemajuan dan peningkatan selama menjabat pada instansi pemerintah, yang dituangkan dalam pola karier PNS.

Melalui pengelolaan pengembangan karier PNS, Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) menyesuaikan kebutuhan organisasi, kompetensi, dan pola karier PNS dengan tetap memperhatikan integritas dan moralitas. Pengembangan karier PNS didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah.

Pasal 4 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil dapat mengikuti salah satu dari tiga pola karier: horisontal, yaitu perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang disamakan dalam suatu kelompok atau antar kelompok Jabatan Administratif, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi; vertikal, yaitu perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi dalam kelompok Jabatan Administratif, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi; atau diagonal, yaitu perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi antar

kelompok Jabatan Administratif, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi.

Sesuai Pasal 5 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020, PNS mempunyai dua pilihan jalur karier: jalur karier reguler yang menggunakan pola karier horizontal, vertikal, dan diagonal yang dilakukan melalui mutasi dan promosi bagi PNS, sedangkan jalur percepatan karier dapat ditempuh melalui sekolah kader; promosi khusus atau rencana suksesi yang menggunakan pola karier vertikal dan diagonal dilakukan melalui promosi dan penugasan PNS. Jenjang karier PNS dimulai sejak diangkat menjadi CPNS dan berlanjut hingga menduduki jabatan tertinggi.

Pasal 7 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 menyebutkan bahwa perencanaan kinerja adalah proses penyusunan dan identifikasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dimana pimpinan dan staf melakukan dialog kinerja untuk mengidentifikasi dan mengkategorikan pegawai sesuai ekspektasi kinerja.

Ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target hasil kerja pegawai yang direncanakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu atau kecepatan penyelesaian hasil pekerjaan; dan/atau biaya, sebagaimana Pasal 9 Ayat 2 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022.

Laporan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang Hasil Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2023 dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 1.1

Pencapaian target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang tahun 2023

Sasaran I : Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah				
Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Sasaran		Realisasi Kinerja Sasaran Tahun 2023	
	2021	2022	Target	Realisasi
Nilai SAKIP	73.78	74.26	79.01	74.26
Nilai IKM	72.50	73.01	73.50	95.94
Sasaran II : Meningkatnya Kualitas Pembinaan Kepegawaian dan Layanan Administrasi Kepegawaian				
Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Sasaran		Realisasi Kinerja Sasaran Tahun 2023	
	2021	2022	Target	Realisasi
Jumlah penanganan terhadap kasus-kasus disiplin pegawai	10	15	17	9
Persentase kehadiran PNS dalam pemberian TPP	92	93	94	94
Persentase pelayanan administrasi kepegawaian yang akurat dan tepat waktu	116.86	114.97	98.50	124,55
Sasaran III : Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia				
Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Sasaran		Realisasi Kinerja Sasaran Tahun 2023	
	2021	2022	Target	Realisasi
Meningkatnya kapasitas sumber daya manusia Aparatur	92,38	93,65	84	91,67

Sumber: Laporan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

Tabel tersebut diatas Menunjukkan bahwa Sasaran I : Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Indikator I : pada Indikator Nilai Sakip tidak memenuhi target yang telah ditetapkan yaitu target 79.01 tapi realisasinya hanya 74.26 walaupun pada Indikator II : Nilai IKM melebihi target yang telah ditentukan.

Sasaran II : Meningkatnya Kualitas Pembinaan Kepegawaian dan Layanan Administrasi Kepegawaian pada Indikator Jumlah penanganan terhadap kasus-kasus disiplin pegawai juga tidak memenuhi target yang telah ditetapkan yaitu target 17 kasus tapi realisasinya hanya 9 kasus walaupun pada dua indikator yang lain memenuhi target yang telah ditentukan.

Sasaran III : Meningkatnya kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia pada Indikator Meningkatnya kapasitas sumber daya manusia Aparatur mengalami penurunan yaitu pada tahun 2022 realisasi 93.65 menurun pada Tahun 2023 hanya sebesar 91.67.

Berdasarkan realisasi kinerja tersebut di atas, peneliti menyimpulkan bahwa permasalahan produktivitas masih terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang dalam hal kompensasi, motivasi, dan pengembangan karier masih di bawah standar.

Berbagai penelitian telah dilakukan Fina Anggitya Faidatul Dewi Rosita. (2022) menyatakan bahwa pada PT Galaxy Surya Panelindo di Desa Condro, Kecamatan Pasirian, Kabupaten Lumajang, kinerja

karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kompensasi langsung. Menurut Andreas Marpaung dkk. (2019), Kinerja Pegawai Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat tidak terkena dampak positif dari kompensasi. Sedangkan RR Niken Purbasari dan Mia Sumiati. (2019), temuan penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Reza Ramadhani dkk. (2023) berpendapat dalam penelitiannya bahwa pengembangan karier tidak memiliki dampak menguntungkan terhadap kinerja karyawan PT. Ekspres Garuda Nusantara Pekanbaru.

Melihat hal tersebut di atas, peneliti merasa tertarik untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang dipengaruhi oleh kebijakan terkait kompensasi, motivasi, dan pengembangan karier.

B. Rumusan Masalah

Berikut rumusan permasalahan yang teridentifikasi pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang:

1. Apakah kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang meningkat akibat pemberian kompensasi?

2. Apakah kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang meningkat karena adanya motivasi?
3. Apakah pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan permasalahan yang teridentifikasi pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang, berikut tujuannya :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ?
2. Untuk mengetahui apakah kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang akan lebih baik jika diberi motivasi ?
3. Untuk mengetahui apakah kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang meningkat seiring dengan adanya pengembangan karier yang baik ?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diperkirakan akan mempunyai implikasi teoritis dan praktis, khususnya bagi para akademisi dan organisasi terkait.

1. Manfaat secara teori

- a. Studi ini dapat membantu penerapan ide-ide yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi, dan pengembangan karier.
- b. Peneliti lain yang ingin mengangkat topik yang berkaitan dengan penelitian ini dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai bahan referensi dalam literatur.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk membantu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang memikirkan bagaimana kompensasi, motivasi, dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Terhadap kinerja pegawai.
- c. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan pengetahuan bagi para sarjana dan pascasarjana masa depan yang ingin menyelidiki pada variabel penelitian terkait.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Para pegawai ASN berhak mendapatkan penghargaan dan pengakuan yang bersifat materi dan/atau non materiil. Penghasilan, penghargaan yang bersifat motivasi, tunjangan dan fasilitas, jaminan sosial, lingkungan kerja, pengembangan diri dan bantuan hukum merupakan unsur rasa syukur dan pengakuan bagi pegawai ASN (Pasal 21 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023).

Kompensasi adalah setiap pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang tunai, komoditas langsung atau tidak langsung, atau keduanya, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada pegawai, menurut Hasibuan, Malayu S. P. (2010).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kerja yang dilakukannya, menurut Handoko, T. H. (2012).

b. Komponen - komponen kompensasi

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 21, Ayat (1) sampai dengan Ayat (9) Komponen penghargaan dan pengakuan dapat berupa :

1. Penghasilan (dapat berupa gaji atau upah)

Kompensasi moneter yang diterima seorang pekerja sebagai hasil dari perannya sebagai pegawai yang berupaya dan mempertimbangkan untuk mencapai tujuan organisasi disebut gajinya.

Komponen gaji yang diterima oleh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang adalah gaji pokok, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan beras, tunjangan jabatan bagi pejabat administrasi dan pejabat fungsional.

Upah adalah perjanjian keuangan jangka panjang yang dibayarkan kepada pegawai sesuai dengan jam kerja, jumlah barang yang diproduksi, atau jumlah jasa yang diberikan. Oleh karena itu, berbeda dengan gaji yang jumlahnya relatif tetap, upah mungkin dipengaruhi oleh hasil yang diperoleh.

Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diterima Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang merupakan TPP kinerja yang dibayarkan berdasarkan hasil perhitungan

capaian kinerja PNS paling banyak 60% (enam puluh persen) dari TPP pokok yang diterima PNS. TPP jenis ini mempunyai landasan hukum, pedoman, kriteria, dan indikator penilaian yang terukur dan seragam dalam rangka meningkatkan kesejahteraan PNS. Peraturan Bupati Pinrang Tentang Pedoman Pemberian Penghasilan Tambahan Bagi PNS TPP adalah TPP yang membayar berdasarkan tingkat kehadiran sebesar 40% dari TPP Pokok yang diterima PNS.

2. Penghargaan (dapat berupa finansial dan / atau non finansial)

Menurut Umar dan Husein (2009), elemen keuangan berkaitan dengan keadaan keuangan suatu organisasi, yang mencakup investasi awal yang dilakukan oleh bisnis dan keuntungan yang diperoleh dari penjualan aspek non moneter, seperti kompensasi berupa karier, lingkungan sosial, dan psikologis.

3. Tunjangan dan fasilitas (dapat berupa tunjangan dan fasilitas individu atau tunjangan dan fasilitas jabatan)

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada pegawainya selain upah dan gaji, menurut Moekijat (2016).

Fasilitas adalah mesin dan peralatan, dan peralatan adalah keseluruhan perangkat keras yang digunakan untuk

mendukung langkah-langkah penciptaan yang ada dalam organisasi, menurut Indra Lutfi Sofyan, Ari P., dan Hari Susanta N. (2013). Segala jenis bangunan atau lokasi yang digunakan untuk kegiatan yang tidak dapat dialihkan dan digunakan untuk jangka waktu tertentu dianggap sebagai fasilitas.

4. Jaminan Sosial

Sebagai imbalan atas pengabdianya dan sebagai pengaman terhadap kelangsungan pendapatan hari tua sebagai haknya, pemerintah memberikan jaminan pensiun dan jaminan hari tua dari badan penyelenggara jaminan sosial.

Pasal 1 Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nomor 21 Tahun 2011 menyatakan Jaminan Sosial adalah suatu jenis perlindungan sosial yang menjamin setiap orang dapat memenuhi kebutuhannya. Sistem Jaminan Sosial Nasional merupakan program negara yang berupaya memberikan kepastian keselamatan dan kesejahteraan sosial bagi setiap orang untuk fondasi kehidupan yang baik.

5. Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan peralatan dan perlengkapan yang digunakan di ruang kerja, serta praktik dan pengaturan kerja

yang digunakan baik oleh individu maupun tim. Hal ini sesuai dengan Wursanto (2009) yang menyatakan bahwa unsur fisik dan psikologis tempat kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Apabila pekerja mampu melaksanakan pekerjaannya dengan aman, nyaman, sehat, dan optimal, maka lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai.

Ada dua jenis lingkungan kerja: fisik dan non fisik. Menurut Nitisemito (1998), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pegawai dan mungkin mempengaruhi cara dia menyelesaikan tugasnya.

6. Pengembangan diri

Fanani (2010) mendefinisikan pengembangan diri sebagai proses memaksimalkan potensi diri guna meningkatkan kemampuan berpikir dan berinisiatif serta kapasitas intelektual yang diperoleh dari melakukan berbagai aktivitas. Sebaliknya, pengembangan diri berarti mengembangkan keterampilan, mencapai tujuan, meningkatkan harga diri agar tangguh dalam menghadapi kesulitan, dan menjaga hubungan positif dengan orang lain, menurut Tarmudji, T. (2008). Hal ini dapat dicapai dengan mengembangkan kesadaran, menumbuhkan rasa welas asih terhadap diri sendiri dan orang lain, menerima

kritik dari orang lain, belajar dari pengalaman, dan memiliki keyakinan pada kerja hati.

Menurut uraian di atas, pengembangan diri adalah usaha yang dilakukan seseorang untuk memperbaiki dirinya.

7. Bantuan Hukum

Pemerintah Daerah memiliki komitmen dan kewenangan agar memberikan rasa aman kepada ASN sebagai bantuan hukum dengan harapan agar terjalin keselarasan antara kewenangan dan kewajibannya di bawah naungan hukum yang berlaku. Tim Bantuan Hukum siap memberikan Bantuan Hukum dengan asumsi terdapat permasalahan hukum termasuk ASN, sehingga diperlukan jaminan sebagai bantuan hukum.

2. Motivasi

Widodo (2015) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan internal yang mendorong perilaku individu untuk mengambil tindakan. Mangkunegara (2015) menegaskan bahwa motif merupakan tuntutan yang didorong oleh pegawai yang harus dipenuhi agar pekerja dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Motivasi karyawan adalah keadaan yang memungkinkan mereka memenuhi motivasinya. Salah satu teknik yang mungkin digunakan atasan untuk mendorong bawahan agar bekerja keras dan cerdas adalah motivasi.

Menurut Maslow. (2013), Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan cinta dan kebersamaan, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis diketahui bahwa kebutuhan akan makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan agar bertahan hidup. Kebutuhan fisiologis diketahui bahwa kebutuhan yang paling mendasar.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman (kebutuhan sejahtera), khususnya kebutuhan agar memiliki rasa aman yang kuat dari keganasan fisik dan mental, misalnya, iklim yang terlindungi, terbebas dari pencemaran, keamanan dunia kerja, dan kesejahteraan serta kebebasan dari bahaya.

c. Kebutuhan akan cinta dan kebersamaan

Cinta dan kebersamaan diketahui bahwa syarat agar disayangi dan dihargai. Manusia diketahui bahwa makhluk sosial, setiap individu yang hidup di dunia ini membutuhkan orang yang dicintai.

d. Kebutuhan penghargaan

Mengenai kebutuhan, Maslow menyatakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan fisiologis, keamanan dan sosial, seorang

individu ingin diakui oleh orang lain, mempunyai kedudukan dan keberanian dan dihargai oleh semua orang.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan aktualisasi diri diketahui bahwa kebutuhan yang paling perlu, pandangan Maslow, kebutuhan agar aktualisasi diketahui bahwa kebutuhan atau keinginan individu agar memuaskan keinginannya sendiri.

3. Pengembangan Karier

Pasal 3 Peraturan BKN Nomor 28 Tahun 2020 menyatakan bahwa pengembangan karier pegawai negeri dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah. Rencana pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (22) merupakan suatu proses manajemen yang menguraikan pergerakan jabatan atau jabatan ke arah kemajuan dan kemajuan PNS sepanjang masa pengabdian pada instansi pemerintah yang dituangkan dalam pola karier PNS. Hal ini berbeda dengan Pasal 1 Ayat (21) yang menguraikan pola dasar mengenai tata cara penempatan dan/atau mutasi pegawai negeri sipil dalam dan antar jabatan pada setiap jenis jabatan secara berkelanjutan.

Proses peningkatan diri untuk memenuhi harapan aspirasi profesional tertentu dikenal sebagai pengembangan karier. Zainal, S. Veithzal Rivai (2015), Mencocokkan kebutuhan dan tujuan pegawai

dengan pilihan profesional yang ditawarkan pada unit kerja saat ini dan masa depan merupakan tujuan dari seluruh program pengembangan karier.

Sementara itu, jalur karier yang terencana akan meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi pekerja untuk berusaha lebih keras, sehingga akan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, pengembangan karier sangat penting bagi inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pekerja.

Salah satu peran manajemen karier adalah pengembangan karier, menurut Sunyoto dan Danang (2015). Proses menentukan potensi karier pegawai atau material dan menerapkan strategi yang sesuai untuk meningkatkannya dikenal sebagai pengembangan karier.

Menurut Veithzal Rivai. (2014), bahwa Pengembangan Karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

a. Kualifikasi

Latar belakang pendidikan seseorang dapat mempengaruhi motivasinya dalam bekerja, menurut Jayasman (2013). Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai, semakin meningkat keterampilan, pengetahuan, dan sikapnya, yang pada gilirannya meningkatkan semangat mereka untuk bekerja.

Pendidikan khusus diperlukan untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas tertentu atau

menduduki jabatan tertentu, menurut Mulyadi (2015). Salah satu unsur yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pendidikan; semakin tinggi pendidikan seorang pekerja, semakin mudah bagi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan produksinya.

Astuti (2017) menegaskan bahwa latar belakang pendidikan seseorang berkorelasi dengan derajat pendidikannya, dengan semakin besar pula derajat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula tingkat produktifitas atau kinerja tenaga kerja tersebut.

b. Kompetensi

Seorang ASN harus memiliki tiga kompetensi, yaitu: kompetensi teknis, yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan secara khusus terkait dengan bidang teknis jabatannya; kompetensi manajerial, yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan secara khusus terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk baik dari segi agama, suku, dan budaya; perilaku; wawasan kebangsaan; etika, nilai, moral, emosi, dan prinsip yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan peran, fungsi, dan kedudukannya (Pasal 1 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun

2020 Pasal 1, Ayat (15) Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.

1) Pengetahuan

Abdus Salam (2008) menegaskan bahwa pengetahuan adalah apa yang dipahami atau hasil dari pengetahuan. Mengetahui, menjadi sadar, menyadari, memahami, dan menjadi cerdas adalah hasil dari pekerjaan mengetahui.

Dalam arti luas, pengetahuan adalah kumpulan informasi yang dimiliki oleh individu, kelompok, atau budaya tertentu, klaim Reber, A. S. (2010).

Pengetahuan seseorang merupakan kumpulan informasi yang dipelajarinya melalui pengalaman atau kelahiran, menurut beberapa definisi istilah. pengetahuan, kesadaran, realisasi, pemahaman, dan kecerdikan adalah proses yang mengarah pada pengetahuan.

2) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan manusia untuk menerapkan ide, imajinasi, dan konsep untuk mengubah atau menambah nilai pada sesuatu sehingga memiliki arti yang lebih besar. Keterampilan karyawan dapat berdampak pada kinerja perusahaan; ketika individu memiliki kemampuan

tertentu, organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik.

Sudarmanto (2009) menegaskan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas baik secara mental maupun fisik. Oleh karena itu, keterampilan lebih pada kemampuan seseorang dalam melakukan suatu aktivitas.

Berdasarkan penjelasan di atas, bakat adalah kecakapan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas yang memerlukan konsentrasi dan usaha; bakat ini selalu spesifik untuk bidang tertentu.

3) Sikap/Perilaku

a. Sikap (Attitude)

Sabri dan Alisuf (2010) mendefinisikan sikap sebagai ekspresi seseorang mengenai apa yang dia hargai atau tidak sukai terhadap sesuatu.

Sikap diartikan oleh Notoatmodjo S. (2012) sebagai suatu sudut pandang atau suatu kecenderungan untuk mengungkapkan sesuatu, baik itu orang atau suatu benda, dalam bentuk suka atau tidak suka. Cara lain untuk mendefinisikan sikap adalah sebagai kecenderungan seseorang untuk merespons apa yang diamatinya. Reaksi manusia bisa berupa penerimaan atau penolakan, suka atau tidak suka, atau perasaan

acuh tak acuh. Pikiran, perasaan, perhatian, dan gejala-gejala psikologis lainnya merupakan bagian dari sikap, yaitu suatu sindrom atau sekelompok gejala sebagai reaksi terhadap suatu rangsangan atau objek.

Berdasarkan pengertian di atas, maka sikap adalah tanggapan reaksi seseorang terhadap objek tertentu yang bersifat positif atau negatif.

b. Perilaku

Perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara adalah setiap tindakan, sikap, atau perilaku yang dilakukan pegawai atau kegagalan dalam melakukan tindakan yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kode etik dan kode perilaku ASN yaitu :

1. Berorientasi pelayanan yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat.
2. Akuntabel yaitu bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan.
3. Kompeten yaitu terus belajar dan mengembangkan kapasitas.
4. Harmonis yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan.

5. Loyal yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
6. Adaktif yaitu terus berinovasi dan antusias dalam pergerakan serta menghadapi perubahan.
7. Kolaboratis yaitu membangun kerja sama yang sinergitas.

c. Penilaian Kinerja

Sesuai Pasal 23 dan 34 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022, pejabat penilai kinerja melakukan penilaian kinerja pegawai terhadap hasil kerja dan perilaku kerja dengan tujuan untuk menilai kinerja pegawai secara bulanan, triwulanan, dan tahunan.

Penilaian kinerja menurut Gary Dessler (2014) adalah praktik membandingkan kinerja karyawan selama periode waktu tertentu dengan standar kinerjanya. Menetapkan standar kerja yang eksplisit, membandingkan kinerja aktual seorang karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan, dan memberikan umpan balik kepada karyawan adalah tiga langkah utama yang sering kali menjadi bagian dari penilaian kinerja.

Menurut para ahli di atas, penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang digunakan untuk menilai kinerja

pegawai agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Di sisi lain dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses pengukuran kinerja pegawai yang dilihat dari hasil kerja setiap pegawai dengan menggunakan aturan penilaian yang sudah ada pada masing-masing organisasi. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa proses evaluasi kinerja pegawai dapat dilakukan dalam jangka waktu tertentu terhadap standar kinerjanya. Organisasi dapat menggunakan hasil evaluasi kinerja sebagai pedoman untuk menentukan jalur karier setiap karyawan..

d. Kebutuhan Instansi Pemerintah

Sesuai dengan kebutuhan prioritasnya, setiap instansi harus menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja yang dilakukan dalam kurun waktu lima (lima) tahun, yang dipecah menjadi satu (satu) tahun. Berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja, setiap instansi pemerintah juga harus membuat persyaratan jumlah dan jenis posko PPPK. Perkembangan persyaratan nomor PPPK dinilai menjadi komponen penting dalam penyiapan kebutuhan pegawai negeri sipil dalam PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK.

Kebutuhan pegawai ASN direncanakan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

berdasarkan prioritas nasional sesuai dengan standar nasional. dengan mempertimbangkan keuangan negara kebijakan perencanaan tersebut merupakan panduan instansi pemerintah daerah dalam penyusunan kebutuhan pegawai ASN (Pasal 32 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023)

4. Kinerja Pegawai

a. Defenisi Kinerja

Sasaran Kinerja Pegawai atau disingkat SKP merupakan sasaran kinerja yang harus dipenuhi pegawai setiap tahunnya sesuai dengan Pasal 1 Ayat 4 Peraturan Nomor 6 Tahun 2022 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

(Pasal 1 Ayat (7) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022). Evaluasi Kinerja Berkala Pegawai merupakan suatu proses dimana Pejabat Penilai Kinerja melakukan penilaian terhadap hasil kerja dan perilaku kerja pegawai secara keseluruhan selama satu bulan atau triwulan serta menentukan predikat kinerja periodik pegawai berdasarkan kuadran kinerja pegawai tersebut.

Evaluasi Kinerja Tahunan Pegawai adalah suatu proses dimana Pejabat Penilai Kinerja memeriksa hasil kerja dan perilaku kerja pegawai secara keseluruhan selama satu tahun kinerja dan menetapkan predikat kinerja tahunan pegawai berdasarkan kuadran, sesuai Pasal 1 Ayat (8) Peraturan Nomor 6 Tahun 2022,

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
Kinerja karyawan.

b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target atas rencana hasil kerja Pegawai meliputi aspek Kuantitas, Kualitas, Waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja dan/atau Biaya (Pasal 9, Ayat (2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022)..

1) Kuantitas

Kuantitas mengacu pada sejauh mana seorang pegawai dapat menghasilkan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jumlah yang diharapkan atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

2) Kualitas

Aspek kualitas menilai sejauh mana hasil kerja seorang pegawai memenuhi standar atau spesifikasi yang telah ditetapkan.

3) Waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja

Komponen waktu menilai seberapa baik seorang pekerja dapat melakukan suatu pekerjaan atau tugas dalam jangka waktu tertentu..

4) Biaya.

Seberapa jauh pekerja dapat melakukan pekerjaan atau proyek secara efektif dan sesuai anggaran yang dialokasikan dikenal sebagai aspek biaya..

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Mapping Jurnal Penelitian Yang Relevan

No	Nama, Periode, Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Fina Anggitya Faidatul Dewi Rosita. Pengaruh kompensasi, kompetensi terhadap kinerja pegawai PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan pPasirian Kabupaten Lumajang	Regresi linear berganda	1. Penghasilan secara langsung tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT Galaxy Surya Panelindo. 2. Kompetensi berhubungan positif terhadap Proses Pekerja Pada PT Galaxy Surya Panelindo
2.	Rahmat Hikeahliant. Terhadap Proses (2021), Hubungan Inspirasi, Kompetensi	Regresi linear berganda	1. Motivasi Surya Yoda Indonesia tidak berhubungan terhadap Proses Pekerja PT.

	Dan Disiplin Kerja		
3.	Andreas Marpaung dkk. (2019), Hubungan Penghasilan Dan Meningkatkan karier Terhadap Proses Pekerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat	Regresi linear berganda	<p>2. Penghasilan tidak berhubungan positif terhadap Proses Pekerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.</p> <p>3. Pengembangan karier berhubungan positif terhadap Proses Pekerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.</p>
4.	Lilis Karmita Soleha, Endang Hadiat. (2024), Pengaruh kompensasi, pengembangan karier, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota cimahi	Regresi linear berganda	<p>1. Adanya hubungan positif kompensasi terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi.</p> <p>2. Adanya hubungan positif pengembangan karier terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi</p> <p>3. Adanya hubungan positif</p>

			<p>disiplin kerja terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi</p>
5.	<p>Erciliana. (2019), Hubungan motivasi Terhadap Proses Aparatur Sipil Negara Pada Pejabat Sumber Keahlian Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan</p>	<p>Regresi linear berganda</p>	<p>1. Motivasi berberhubungan terhadap proses aparatur sipil Negara pada Pejabat Sumber Keahlian Air Cipta Provinsi Sulawesi Selatan. Karya dan Tata Ruang</p>
6.	<p>Reza Ramadhani dkk. (2023), Hubungan Penghasilan, PT. Garuda Ekspres Nusantara Meningkatkan karier dan Kompetensi Terhadap Turnover Intention Pekerja Pekanbaru.</p>	<p>Regresi linear berganda</p>	<p>1. Penghasilan berhubungan positif terhadap proses pekerja PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru. terhadap Proses</p> <p>2. Meningkatkan karier tidak berhubungan positif Pekerja PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru. Ekspres Nusantara Pekanbaru.</p>

			3. Kompetensi berhubungan positif terhadap proses pekerja PT. Garuda
7.	Arifhan Ady Dj, Wahdaniah. (2022), Hubungan Kompetensi, Meningkatkan karier Terhadap Proses Pekerja Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Majene.	Regresi linear berganda	1. Kompetensi berhubungan terhadap Proses Pekerja Meningkatkan karier Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Majene. 2. berhubungan terhadap Proses Pekerja Negeri Sekretariat Daerah Bagian Majene. Sipil Pada Kantor
8.	Dion Alan Nugraha dkk. (2020), Hubungan Perikanan Provinsi Jawa Barat .Meningkatkan karier, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Proses Pekerja Negeri Sipil Pejabat Kelautan Dan	Analisis regresi linear berganda	1. Terdapat hubungan yang signifikan pada variabel meningkatkan Perikanan Provinsi Jawa Barat.jabatan terhadap Terhadap Proses Pekerja Negeri Sipil Pejabat Kelautan Dan 2. Terdapat hubungan yang signifikan pada variabel Kompetensi Dan

			<p>Perikanan Provinsi Jawa Barat.terhadap Terhadap Proses Pekerja Negeri Sipil Pejabat Kelautan</p> <p>3. Terdapat hubungan yang signifikan pada variabel Kepuasan Kerja terhadap Perikanan Provinsi Jawa Barat.Terhadap Proses Pekerja Negeri Sipil Pejabat Kelautan Dan</p>
9.	<p>Ahmad Dani Isbiantoro. (2019), Hubungan pekerja PT. Karya Kompetensi, Penghasilan dan meningkatkan karier terhadap proses Mitra Teknik di Sidoarjo.</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Kuantitatif</p>	<p>1. Kompetensi, Penghasilan dan Meningkatkan karier secara simultan Teknik di Sidoarjo.berhubungan signifikan terhadap proses pekerja PT. Karya Mitra</p> <p>2. Variabel Kompetensi secara parsial berhubungan signifikan terhadap proses pekerja PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo. terhadap proses</p> <p>3. Variabel Penghasilan secara parsial</p>

			<p>berhubungan signifikan pekerja PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo.</p> <p>4. Variabel Meningkatkan karier secara parsial yang dominan berhubungan signifikan dan merupakan penyebab berkaitan proses pekerja PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo.</p>
11,	Edi Mustari. (2018), Hubungan Penghasilan Terhadap Proses Pekerja Pejabat Pendapatan Daerah Bagian Pinrang.	Regresi linear sederhana	1. Adanya hubungan signifikan variabel Penghasilan terhadap yang Proses Pekerja Pejabat Pendapatan Daerah Bagian Pinrang.
11.	Eggy Dwi Firmansyah, Herlinda Maya Kumala Sari (2024), Pengembangan Karier, Kompensasi dan Motivasi : Faktor Utama Kinerja Karyawan, Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan	Regresi linear berganda dengan Software SPSS	1. Pengembangan Karier, Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

	Masyarakat.		
12.	Esa Andriani, Amirul Mukminin. (2022), Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pendatatan Sipil Kabupaten Bima	Regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan Karir berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pendatatan Sipil Kabupaten Bima 2. Motivasi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pendatatan Sipil Kabupaten Bima 3. Kompensasi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pendatatan Sipil Kabupaten Bima

C. Kerangka Fikir

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Resource Based Theory yang digunakan adalah Human Capital Development dimana digunakan kekuatan internal (kompensasi, motivasi dan pengembangan karier) dihubungkan dengan kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena dengan adanya kompensasi yang baik maka akan meningkatkan semangat dan motivasi para pegawai sehingga akan bermuara pada hasil kinerja pegawai lebih meningkat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Edi Mustari. (2018), mengemukakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, Aparatur Sipil Negara harus beroperasi sesuai dengan kemampuan khusus yang dimilikinya guna meningkatkan kinerja pegawai secara profesional dan akuntabel. Untuk membentuk dan mengembangkan aparatur pemerintah yang amanah dan berkemampuan tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai pengemban amanah publik, maka kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang perlu dioptimalkan. Selain itu, memaksimalkan potensi karier setiap pegawai juga penting untuk mempersiapkan diri menghadapi meningkatnya kebutuhan akan pelayanan publik. Sebab, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang meyakini kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelaksanaan pengembangan diri.

Seseorang termotivasi untuk menyelesaikan suatu tugas guna mencapai hasil yang terbaik. Motivasi kerja yang besar akan menghasilkan kinerja yang baik dari aparatur sipil negara. Motivasi yang dimiliki manusia merupakan suatu kekuatan potensial yang dapat dihasilkan dengan sendirinya atau melalui berbagai pengaruh luar.

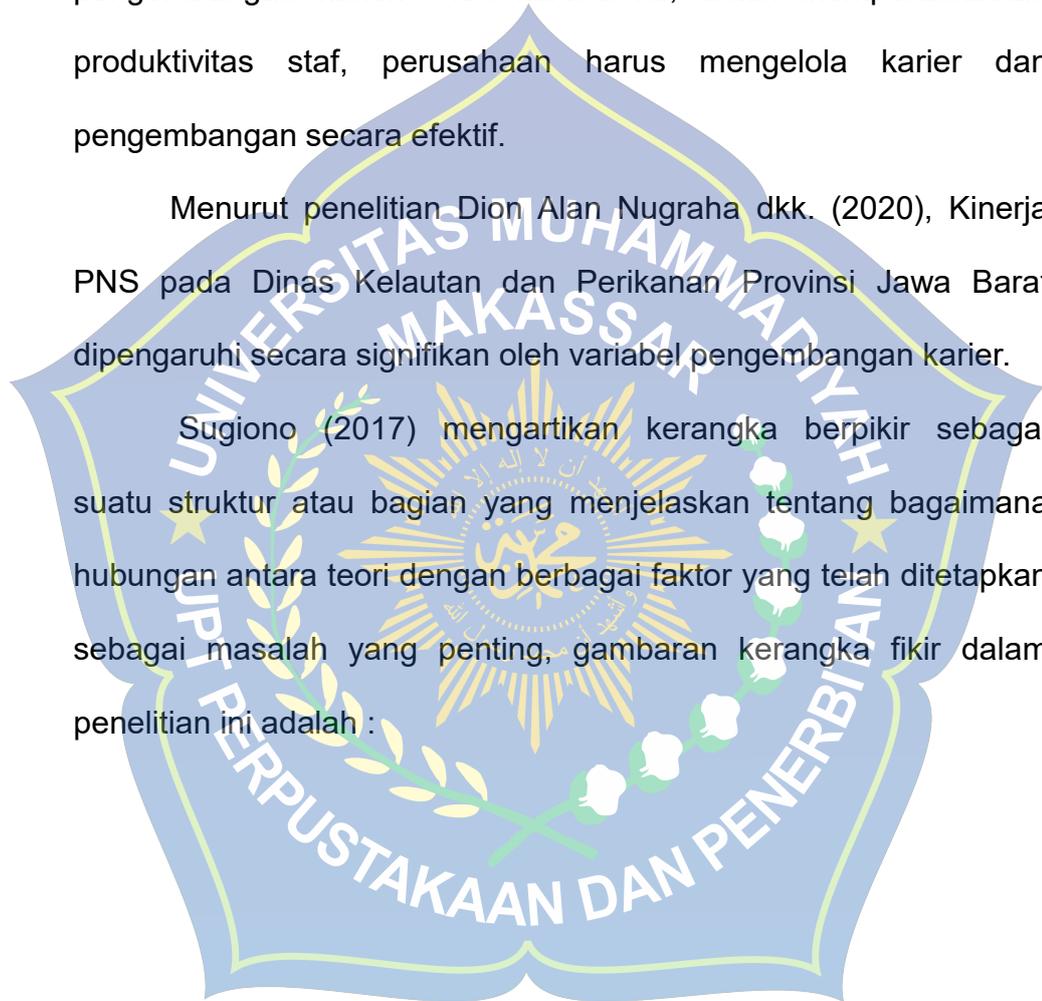
Tingginya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Unit Kerja yang akan sangat menunjang operasional Unit Kerja menunjukkan bahwa motivasi merupakan komponen yang paling krusial dalam meningkatkan kualitas SDM. Kegiatan Unit Kerja akan mudah terselesaikan apabila motivasi telah diterapkan seefektif mungkin.

Penelitian Erciliana (2019) menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh motivasi.

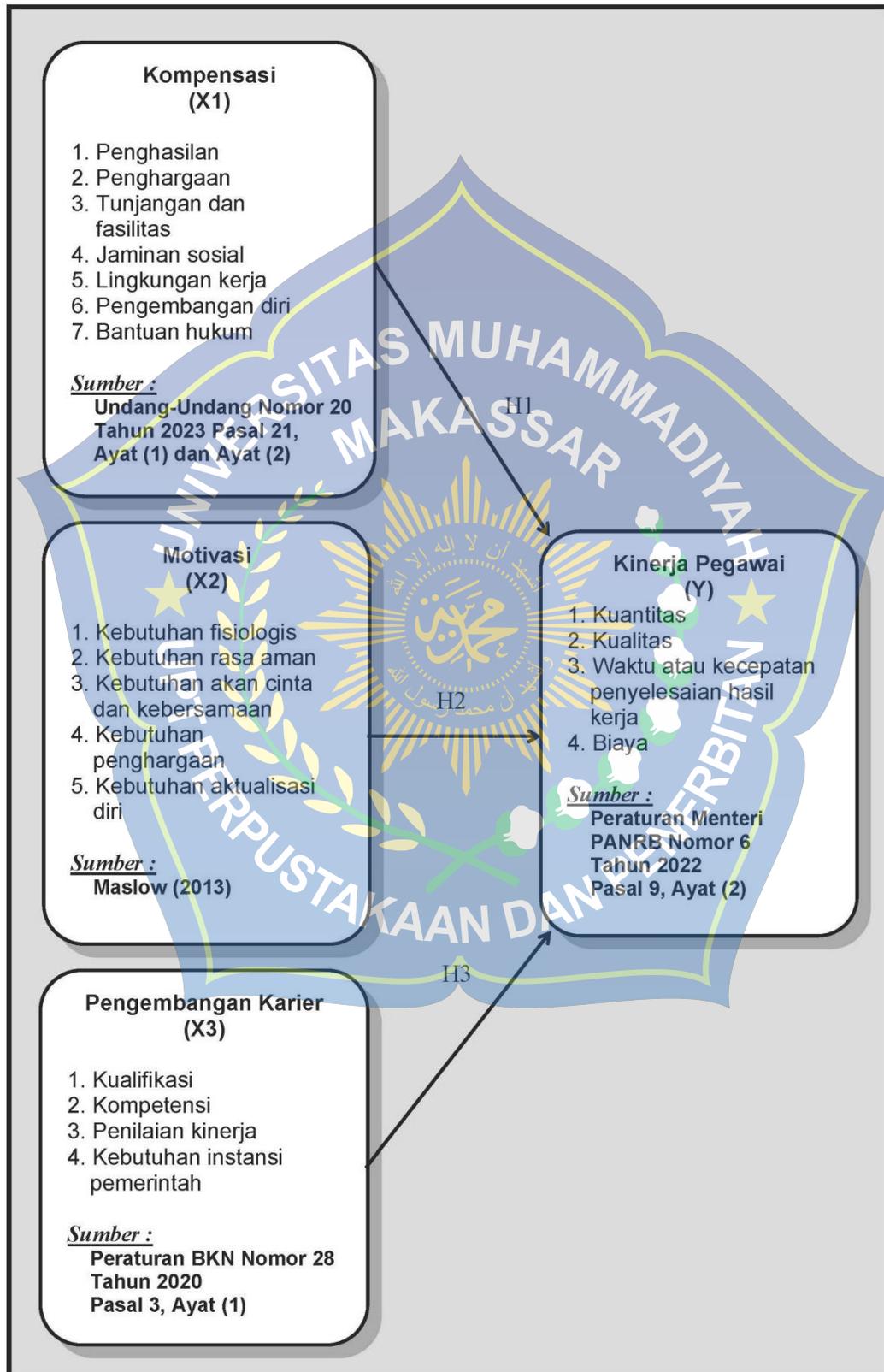
Strategi sistematis suatu organisasi untuk memastikan bahwa pegawainya menerima pelatihan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan saat dibutuhkan disebut pengembangan karier. Oleh karena itu, untuk mempertahankan produktivitas staf, perusahaan harus mengelola karier dan pengembangan secara efektif.

Menurut penelitian Dion Alan Nugraha dkk. (2020), Kinerja PNS pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pengembangan karier.

Sugiono (2017) mengartikan kerangka berpikir sebagai suatu struktur atau bagian yang menjelaskan tentang bagaimana hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang telah ditetapkan sebagai masalah yang penting, gambaran kerangka fikir dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir



B. Hipotesis

Hipotesis adalah solusi sementara terhadap suatu masalah penelitian yang harus divalidasi oleh informasi yang dikumpulkan. Hipotesis penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang telah dibahas sebelumnya adalah:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.
3. Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan strategi Penelitian kuantitatif. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017), strategi pengujian kuantitatif dapat diartikan sebagai teknik Penelitian sesuai aliran positivisme, yang digunakan agar meneliti populasi atau objek tertentu. Strategi pengujian pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif/data, sepenuhnya bertujuan agar mengtes hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Wilayah Penelitian di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang yang beralamat di Jalan Bintang 1, Kelurahan Macorawalie, Kecamatan Watang Sawitto, Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi Selatan. Jangka waktu Penelitian akan dimulai tanggal 29 Juli sampai dengan 29 Agustus 2024.

C. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian diketahui bahwa suatu wilayah spekulasi yang terdiri dari sekumpulan objek atau subjek yang dijadikan sumber informasi penelitian. Sugiyono (2019), memberikan

pemahaman bahwa: “Populasi diketahui bahwa suatu wilayah spekulasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai jumlah tertentu yang belum ditetapkan oleh peneliti agar diobservasi dan kemudian disimpulkan.”

Populasi dalam penelitian ini diketahui bahwa seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

Sugiyono . (2017), tes sangat perlu agar memahami jumlah dan atribut yang dimiliki oleh populasi. Selanjutnya agar proses penentuan sampel, penelitian ini menggunakan metode tes coba terpendam. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono . (2017), tes coba terpendam diketahui bahwa suatu metode pengujian ketika semua individu dari populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari tes coba terpendam diketahui bahwa enumerasi, dimana semua individu dari populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 39 sumber data (pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang) .

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diketahui bahwa data subjektif dan data kuantitatif.

- a. Data subjektif, khususnya informasi berupa kata-kata, kalimat, rencana, dan gambar, misalnya tulisan dan hipotesis yang berhubungan dengan kajian penulis. Yang termasuk dalam informasi subjektif dalam kajian ini diketahui bahwa gambaran menyeluruh dari objek kajian (desain hierarki, pelaksanaan gaji, inspirasi, meningkatkan jabatan, proses dan pedoman pekerja).
- b. Data kuantitatif ialah informasi yang disampaikan dalam bentuk skala matematika atau angka-angka, misalnya informasi subjektif yang diperoleh dari hasil survei dan informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan gaji, inspirasi, meningkatkan jabatan, dan proses pekerja.

2. Sumber Data

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini diketahui bahwa sumber informasi perlu dan sumber informasi opsional.

a. Data Primer

Informasi esensial diketahui bahwa informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber-sumber perlu yang diperoleh melalui penyebaran jajak pendapat kepada sumber data, dalam hal ini pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

b. Data Sekunder

Informasi pilihan diketahui bahwa informasi yang diperoleh analis secara implisit melalui catatan atau laporan autentik yang telah tersusun dalam bentuk catatan, laporan, arsip, dan hasil jajak pendapat serta data lainnya dari Kantor Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

E. Metode pengumpulan Data

Pengumpulan informasi dilakukan agar mendapatkan data yang diharapkan agar mencapai tujuan Penelitian ini dengan cara:

1. Observasi

Observasi diketahui bahwa suatu tindakan Penelitian yang meliputi keterlibatan langsung yang mengarah pada persepsi lapangan sesuai dengan item yang diamati. Persepsi juga diketahui bahwa suatu strategi pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara melihat, mengamati, dan mengambil informasi yang dibutuhkan secara langsung dimana penelitian dilakukan. Pengumpulan informasi melalui persepsi dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang yang berhubungan dengan pelaksanaan strategi kompensasi, motivasi dan pengembangan karier.

2. Kuesioner

Kuesioner diketahui bahwa ikhtisar pertanyaan, teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini diketahui bahwa dengan menggunakan kuesioner perorangan (jajak pendapat teregulasi secara pribadi) dengan menyebarkan jajak pendapat kepada sumber data yaitu 39 orang Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang. Data dikumpulkan dengan menggunakan survei tertutup yaitu kuesioner yang digunakan agar mendapatkan informasi tentang Hubungan kompensasi, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. Survei yang digunakan dalam penelitian ini diketahui bahwa kuesioner dibagikan melalui google.form, Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan lima penyebab pilihan, setiap level diberi angka dari level terendah dengan angka 1 sampai level tertinggi dengan angka 5.

3. Penelitian Dokumentasi

Dokumentasi diketahui bahwa suatu strategi pengumpulan informasi dengan cara melihat langsung sumber data yang terkait, laporan tertulis, referensi tertulis dan data yang berhubungan dengan penelitian yang tersedia di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

F. Definisi Operasional

Makna fungsional dari suatu variabel diketahui bahwa pemahaman variabel (yang diinteraksikan dalam definisi ide), secara fungsional, esensial dan dalam arti sebenarnya dalam lingkup objek Penelitian/objek penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

1. Variabel Independen (variabel Bebas)

Variabel independen (variabel bebas) diketahui bahwa variabel yang dipengaruhi atau menyebabkan perubahan atau perkembangan variabel dependen.

Variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini diketahui bahwa kompensasi, khususnya semua gaji dalam bentuk tunai atau barang, hibah yang diberikan oleh satuan kerja atau bagian legislatif daerah, kiriman uang dan jabatan yang diberikan baik yang berhubungan dengan jabatan maupun perorangan, bantuan pensiun, termasuk jaminan kesehatan, keamanan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian, tempat kerja fisik dan non-fisik, meningkatkan potensi diri pada setiap pekerja, dan bantuan hukum bagi pegawai yang sedang menghadapi perkara hukum.

Variabel independen kedua (penyebab bebas) diketahui bahwa motivasi, khususnya keahlian yang ada dalam diri individu, yang menggerakkan cara berperilakunya agar bergerak, kebutuhan fisiologis pekerja diketahui bahwa kebutuhan pokok yang harus

dipenuhi, khususnya makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan agar bertahan hidup, kebutuhan rasa aman bagi pegawai, khususnya iklim yang bebas polusi, jaminan keamanan dan kesejahteraan dunia kerja serta kemandirian dari bahaya, kebutuhan akan kasih sayang dan harmoni, khususnya harus disayangi dan dihormati, pekerja membutuhkan hubungan yang baik dengan sesama pekerja, kebutuhan akan penghargaan, keinginan pekerja agar diakui oleh orang lain, memiliki kedudukan dan keberanian serta dihargai oleh setiap orang dan kebutuhan akan realisasi diri, khususnya keinginan agar terus memahami kapasitas diri yang sebenarnya atau dapat diartikan sebagai keinginan agar menjadi diri sendiri.

Variabel independen (variabel bebas) yang ketiga diketahui bahwa pengembangan karier yaitu merupakan proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdian di instansi pemerintah yang digambarkan dalam pola karier PNS, kualifikasi pendidikan dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi juga produktivitasnya atau kinerja pegawai tersebut. Tingkat pendidikan seseorang akan meningkatkan daya saing dan memperbaiki kinerja individu dan organisasi, kompetensi adalah kemampuan pegawai yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan, penilaian kinerja merupakan evaluasi kinerja pegawai secara periodik

bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan, serta kebutuhan instansi pemerintah yaitu kebutuhan jumlah dan jenis jabatan yang dibutuhkan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang baik jabatan PNS maupun jabatan PPPK.

2. Variabel (Variabel terikat)

Variabel dependen (variabel terikat) diketahui bahwa variabel yang dipengaruhi atau diketahui bahwa konsekuensi dari variabel independen (variabel bebas).

Variabel dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini diketahui bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang baik jabatan PNS maupun jabatan PPPK, Kuantitas diketahui bahwa banyaknya hasil proses kerja dalam kurun waktu tertentu, kualitas diketahui bahwa hasil kerja pegawai yang dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan, Waktu Penyelesaian Pekerjaan diketahui bahwa penyelesaian tugas pokok dan keahlian tidak melebihi batas waktu yang telah ditetapkan, sedangkan Biaya diketahui bahwa dana yang digunakan tidak melebihi anggaran yang telah ditetapkan.

3. Pengukuran variabel

Estimasi variabel diselesaikan dengan menggunakan skala Likert, yaitu membagi menjadi 5 tanggapan responden :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan angka 5
- b. Setuju (S) dengan angka 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan angka 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan angka 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan angka 1

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian diharapkan dapat memutuskan keabsahan dan keandalan instrumen tersebut dengan tujuan agar memahami apakah instrumen tersebut layak digunakan dalam pengumpulan informasi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Pinrang. Uji instrumen Penelitian dalam telaah ini diketahui sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner itu sah atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan sah apabila pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat mengungkap sesuatu yang akan diestimasi oleh kuesioner tersebut. Ghazali (2011), Agar mengukur legitimasi, harus ada hubungan antara angka item pertanyaan dengan

angka keseluruhan dari variabel. Sementara itu, agar melihat apakah angka setiap item pertanyaan sah atau tidak, berikut ini ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- a) Apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan berangka positif, maka pada titik tersebut variabel dinyatakan valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pada saat itu variabel tersebut tidak valid. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tetapi bertanda negatif, H_0 akan ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Ghazali, suatu kuesioner dikatakan dapat dipercaya apabila tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaannya tetap atau stabil sepanjang waktu. (2011), Uji statistik Cronbach Alpha (α) dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas, dan program SPSS dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas. Jika suatu konstruk atau variabel menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, maka dianggap dapat diandalkan. Ghazali. (2011).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas menurut Ghazali (2018) adalah untuk mengetahui berdistribusi teratur atau tidaknya variabel

independen dan dependen dalam model regresi. Distribusi data model regresi yang layak adalah normal atau mendekati normal; artinya tidak membelok ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Uji Kolmogorov-Smirnov program aplikasi SPSS dengan tingkat probabilitas (sig) 0,05 digunakan untuk pengujian normalitas data. Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal; jika kurang dari 0,05 maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multi kolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen berkorelasi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi mendeteksi adanya keterkaitan antar variabel independen (Ghozali, 2018). Variabel independen dalam model regresi yang baik tidak berkorelasi satu sama lain.

Nilai toleransi menunjukkan hasil uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas dinyatakan lulus jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Namun multikolinearitas pada data terjadi jika nilai VIF lebih dari 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018) bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat disparitas varians antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam suatu model regresi. Dengan menggunakan nilai koefisien korelasi antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen, uji heteroskedastisitas menentukan terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Tidak adanya heteroskedastisitas ditunjukkan jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05. Ghozali (2018).

3. Uji Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan software SPSS, pendekatan analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan rumus sebagai berikut :

Y sama dengan $bo + b1x1 + b2x2 + b3x3 + \epsilon$

menggunakan:

Y = Kinerja Pekerja

x1 = Kompensasi

x2 = Motivasi

x3 = Pengembangan KArier

bo = Konstanta regresi

b1, b2,.. b4 = Koefisien regresi (parameter) diestimasi dengan

ϵ adalah istilah kesalahan.

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah metrik yang digunakan untuk menilai seberapa cocok garis regresi atau nilai estimasi dengan data sampel. Mengkuadratkan nilai koefisien korelasi akan menghasilkan koefisien determinasi jika diketahui. Rumus berikut dapat digunakan untuk mendapatkan koefisien determinasi :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

R² = Koefisien korelasi

Kriteria analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

- a) Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen minimal.
- b) Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

b. Uji F (Penguji serentak)

Penerapan model diuji secara simultan dengan menggunakan uji F (penguji serentak), yang menentukan apakah kompensasi, motivasi dan pengembangan karier semuanya berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Jika paling sedikit ada satu F hitung < F tabel, maka Ho diterima, hal ini menunjukkan bahwa faktor X saja

tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap Y. Hal ini karena faktor X akan lebih mempengaruhi Y dibandingkan F tabel. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti paling sedikit ada satu faktor X yang benar-benar mempengaruhi Y.

c. Uji T (parsial)

Parameter koefisien regresi masing-masing variabel independen diuji secara parsial dengan menggunakan uji T (parsial). Hal ini menunjukkan bahwa uji t dapat memastikan apakah setiap variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya sendiri. Berikut para pengujinya:

H_0 : $b_i = 0$ (Y tidak berpengaruh terhadap faktor X_i)

H_a : faktor X_i mempengaruhi Y, dan $b_i \neq 0$.

Pengaruh positif nyata (signifikan) terjadi apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05; jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka pengaruhnya positif tetapi tidak nyata (tidak signifikan).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Wilayah Penelitian dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang yang beralamat di Jalan Bintang 1, Kelurahan Macorawalie, Kecamatan Watang Sawitto, Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi Selatan.

1. Sejarah Singkat Instansi

Pemerintah Kabupaten Pinrang telah melaksanakan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Pinrang sesuai dengan Penyelenggaraan Otonomi Daerah Pemerintah Kabupaten Pinrang dan Penyelenggaraan seluruh Payung Hukum yang ada. Secara khusus pembentukan Bagian Kepegawaian pada Sekretariat Daerah Tingkat II dialihkan kepada instansi tersendiri yang melaksanakan fungsi Manajemen Kepegawaian secara mandiri yaitu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang, sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2008 tentang Kepegawaian Daerah. Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Pinrang.

Menyusul terbentuknya Bagian Kepegawaian pada Sekretariat Daerah Tingkat II, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang memikul tanggung jawab tersebut hingga tahun 2020 dan 2021.

berubah menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sekarang ini telah mengalami pergantian kepemimpinan sebagai berikut :

1. NAMANG TANGA, BA.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang periode 2002 - 2008.

2. Hj. ENDANG SETYOWATI, S.H., M.H.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang periode 2008 - 2010.

3. Drs. UNTUNG PAWITTOI, M.Si.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang periode 2010 - 2012.

4. ANDI RUDY, S. Sos.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang periode 2012 - 2013.

5. ILCHAM DJAYA HAMID, S.IP., M.Si.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang periode 2013 - 2014.

6. M. ASWIN, S.IP, M.Si.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang. periode 2014.

7. H. Hamka Mahmud, S.IP, M.Si.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang periode tahun 2015 sampai dengan tahun 2016.

8. Drs. H. MUHAMMAD NASIR., M.Si.

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang periode tahun 2017 sampai dengan tahun 2022.

9. ANDI MATJTJA, S. Sos.

Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang periode Juli - Oktober 2022.

10. Drs. ABDUL RAHMAN USMAN, M.Si.

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang periode November 2022 sampai saat ini.

2. Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

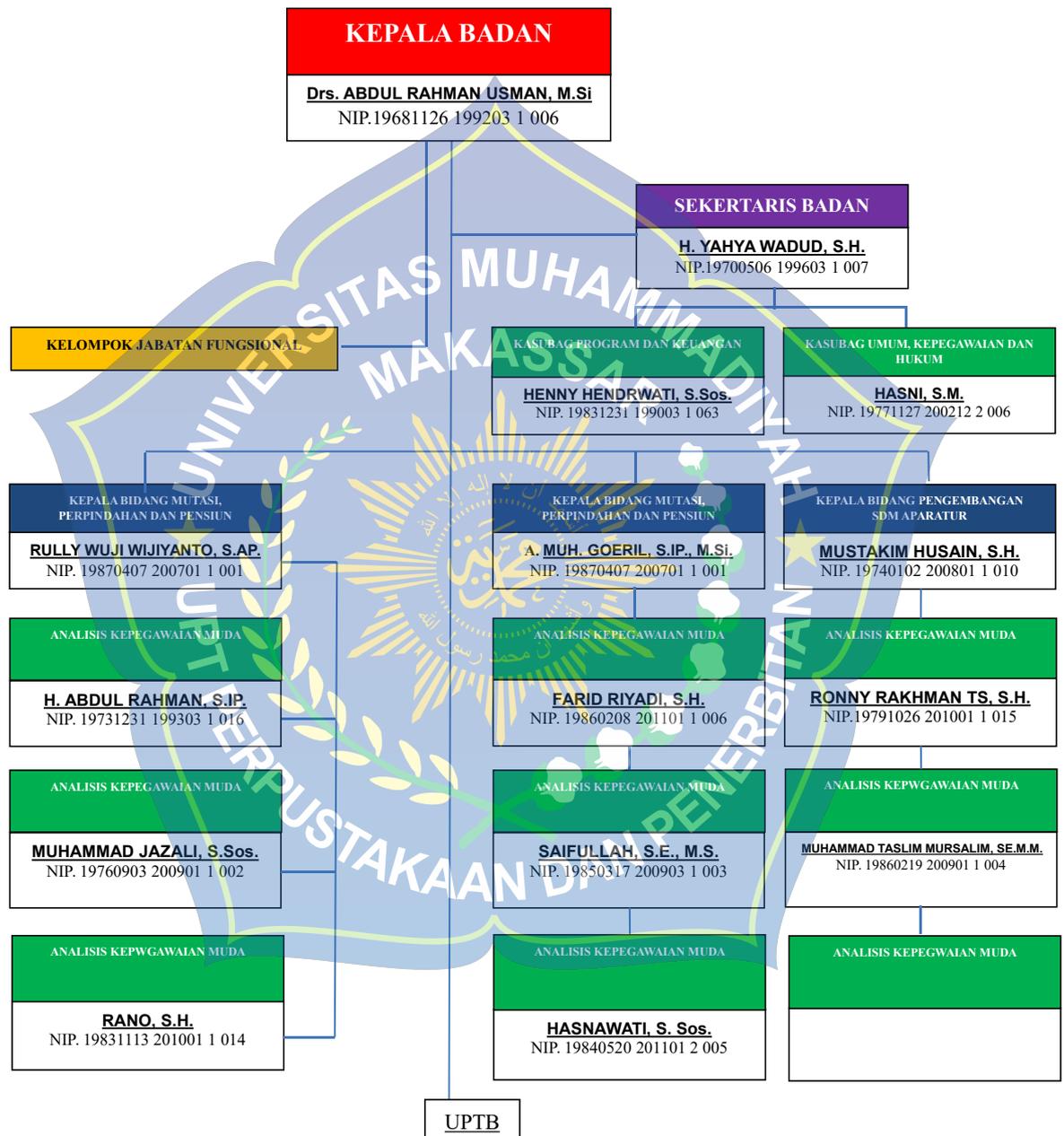
a. Visi

“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Pinrang Yang Sejahtera, Religius, Harmonis, Mandiri dan Tangguh Mengelola Potensi Daerah”.

b. Misi

1. Memanfaatkan sistem birokrasi yang baik dan akuntabel serta berorientasi pelayanan prima dengan didukung oleh teknologi informasi dan komunikasi.
2. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui optimalisasi pelayanan pada bidang pendidikan dan kesehatan.
3. Menguatkan peran lembaga sosial-kemasyarakatan dalam pembangunan daerah secara umum dan pembentukan karakter masyarakat secara khusus.
4. Pemberdayaan masyarakat dalam peningkatan kesejahteraan secara berkelanjutan.
5. Melanjutkan, mengembangkan, memperbaiki, memelihara dan mengatasi kesenjangan infrastruktur dan sarana/prasarana publik, terutama di wilayah pinrang utara.
6. Meningkatkan kemampuan masyarakat bersama pemerintah dalam mengelola Sumber Daya Alam dan lingkungan hidup untuk pelestarian ekosistem, pengurangan resiko bencana dan adaptasi perubahan iklim.
7. Membangun pusat pendidikan, pelatihan dan pengembangan pertanian terapan dalam mendukung kabupaten pinrang sebagai poros utama pemenuhan pangan nasional serta kawasan pengembangan ekonomi komunitas unggul.

3. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.



Gambar : 4.1 Struktur Organisasi

4. Tugas Pokok dan Fungsi

Menurut Peraturan Bupati Pinrang Nomor 74 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang adalah Organisasi Perangkat Daerah yang bertanggung jawab kepada Bupati Pinrang melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang disusun sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretaris, Sekretariat Badan terdiri atas :
 - a. Subbagian Program dan Keuangan ; dan
 - b. Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum.
3. Bidang Pengadaan, Perundang-Undangan dan Data Aparatur Sipil Negara terdiri atas :
 - a. Analis Kepegawaian Muda Sub. Koordinator Bidang Pengadaan dan Kesejahteraan ASN.
 - b. Analis Kepegawaian Muda Sub. Koordinator Bidang Data dan Informasi ASN.

c. Analis Kepegawaian Muda Sub. Koordinator Bidang Perundang-Undangan dan Penilaian Kinerja ASN.

4. Bidang Mutasi, Perpindahan dan Pensiun terdiri atas :

a. Analis Kepegawaian Muda Sub. Koordinator Bidang Mutasi Jabatan.

b. Analis Kepegawaian Muda Sub. Koordinator Bidang Kepangkatan.

c. Analis Kepegawaian Muda Sub. Koordinator Bidang Perpindahan Pegawai dan Pensiun.

5. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur terdiri atas :

a. Analis Kepegawaian Muda Sub. Koordinator Bidang Diklat Penjurusan dan Sertifikasi.

b. Analis Kepegawaian Muda Sub. Koordinator Bidang Diklat Teknis dan Fungsional.

c. Analis Kepegawaian Muda Sub. Koordinator Bidang Diklat dan Pengembangan karier.

6. Jabatan Fungsional.

Berdasarkan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang yaitu membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang menjadi Kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diserahkan Bupati kepadanya.

1. Kepala Badan

Memiliki Tugas Pokok :

- a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.
- c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.
- d. Pelaksanaan administrasi badan; dan
- e. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Memiliki Fungsi :

- a. Menyusun rencana kegiatan Badan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Mendistribusikan dan memberikan instruksi untuk menyelesaikan tugas.
- c. Memantau, mengawasi, dan menilai pelaksanaan tugas dalam lingkungan Layanan untuk memastikan kemajuan pelaksanaan tugas.
- d. Menyusun, mengoreksi, memparaf, dan/atau menandatangani naskah dinas.
- e. Menghadiri rapat sesuai dengan tugasnya.
- f. Menyusun dan menetapkan Rencana Strategis, Rencana Kerja, dan Rencana Kerja Anggaran Badan.
- g. Merumuskan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.
- h. Mengkoordinasikan Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat di lingkungan Badan.
- i. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan Kementerian, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Satuan Kerja Perangkat Daerah terkait untuk memastikan pelaksanaan tugas berjalan lancar.

- j. Menetapkan Standar Pelayanan dalam lingkup badan.
- k. Membina pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dalam lingkup Badan.
- l. Mengoordinir penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan.
- m. Melakukan pembinaan terhadap penyusunan Standar Operasional Prosedur dalam lingkup badan.
- n. Menyelenggarakan monitoring, evaluasi dan pengawasan.
- o. Penyelenggaraan kebijakan teknis di bidang Pengadaan, Perundang-Undangan dan Data Aparatur Sipil Negara, Mutasi, Perpindahan dan Pensiun, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.
- p. Menyelenggarakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga Pemerintah dan Non Pemerintah dalam rangka penyelenggaraan urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
- q. Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara sesuai Peraturan Perundang-Undangan.
- r. Menyusun Laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Dinas dan memberikan saran pertimbangan kepada Atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan

- s. Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atas sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Sekretaris

Memiliki Tugas Pokok :

- a. Membuat rencana kegiatan Badan sebagai pedoman dalam menyelesaikan tugas.
- b. Mendistribusikan dan memberikan instruksi untuk menyelesaikan tugas.
- c. Memantau, mengawasi, dan menilai pelaksanaan tugas dalam lingkungan Layanan untuk memastikan kemajuannya.
- d. Menyusun, mengoreksi, memparaf, dan/atau menandatangani naskah dinas.
- e. Menghadiri rapat sesuai dengan tugasnya.
- f. Membantu kepala lembaga membuat dan menetapkan Rencana Strategis, Rencana Kerja, dan Rencana Kerja Anggaran Badan.
- g. Melaksanakan Survei Kepuasan Masyarakat di lingkungan Badan.
- h. Menyusun dan menghasilkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- i. Menyelenggarakan kegiatan instansi untuk mencapai koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan penyederhanaan pelaksanaan kegiatan.

- j. Mengkoordinasikan dan melaksanakan persiapan, penyusunan program, perencanaan, pengendalian, evaluasi, serta pelaporan kinerja badan.
- k. Mengkoordinasikan dan melaksanakan administrasi umum, kepegawaian, dan pelayanan hukum Badan.
- l. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi keuangan.
- m. Mengkoordinasikan dan melaksanakan administrasi pengadaan, pemeliharaan, dan penghapusan barang.
- n. Mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan organisasi dan tatalaksana.
- o. Menyusun dan melaksanakan Standar Pelayanan dalam lingkup Badan.
- p. Mengkoordinasikan pelaksanaan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam lingkup Badan.
- q. Melaksanakan peran Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi di lingkungan Badan.
- r. Menyiapkan laporan hasil tugas Sekretariat dan memberikan saran kepada atasan untuk pengambilan kebijakan.
- s. Memfasilitasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dalam lingkup Badan.

- t. Membuat SOP berdasarkan rincian tugas dan menilai SOP di lingkungan Badan.
- u. Menyelenggarakan monitoring, evaluasi dan pengawasan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan, peraturan perundang-undangan, pendataan Aparatur Sipil Negara, mutasi, mutasi, dan pensiun, serta pengembangan sumber daya manusia aparatur.
- v. Berkoordinasi dan berkonsultasi dengan lembaga pemerintah dan non-pemerintah dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.
- w. Mengevaluasi kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- x. Membuat laporan hasil tugas Kepala Badan dan memberikan rekomendasi kepada atasan untuk pengambilan kebijakan.
- y. Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Bidang Pengadaan, Perundang-Undangan dan Data Aparatur Sipil Negara.

Memiliki Tugas Pokok :

- a. Menyusun rencana kegiatan Pengadaan, Perundang-undangan, dan Pendataan Aparatur Sipil Negara sebagai pedoman dalam menyelesaikan tugas.
- b. Mendistribusikan dan memberikan instruksi untuk menyelesaikan tugas.
- c. Memantau, mengawasi, dan menilai pelaksanaan tugas dalam lingkungan Layanan untuk memastikan kemajuan pelaksanaan tugas.
- d. Menyusun rancangan, mengoreksi, memparaf, dan/atau menandatangani naskah dinas.
- e. Menghadiri rapat sesuai dengan tugasnya.
- f. Mengumpulkan, mengolah, dan mengevaluasi data terkait kegiatan Pengadaan, Perundang-undangan, dan Data Aparatur Sipil Negara.
- g. Mengidentifikasi potensi persoalan dan permasalahan terkait kegiatan di bidang kegiatan Pengadaan, Perundang-undangan, dan Data Aparatur Sipil Negara.

- h. Merumuskan perencanaan kegiatan di bidang kegiatan Pengadaan, Perundang-undangan, dan Pendataan Aparatur Sipil Negara.
- i. Berkoordinasi dengan satuan kerja terkait untuk melaksanakan kegiatan terkait pengadaan, peraturan perundang-undangan, dan data aparatur sipil negara.
- j. Melakukan kegiatan evaluasi dan melaporkan hasil bidang pengadaan, peraturan perundang-undangan, dan data aparatur sipil negara.
- k. Membuat SOP berdasarkan kekhususan tugas dan menilai SOP.
- l. Menyelenggarakan monitoring, evaluasi dan pengawasan penerapan kebijakan teknis di bidang pengadaan, peraturan perundang-undangan, dan pendataan aparatur sipil negara.
- m. Menyelenggarakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan non pemerintah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.
- n. Mengevaluasi kinerja aparatur sipil negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- o. Membuat laporan yang merinci hasil tanggung jawab Kepala badan saran kepada badan untuk digunakan dalam mengembangkan kebijakan.
- p. Menyelesaikan tugas kedinasan tambahan atas arahan atasan sesuai dengan bidang tanggung jawabnya.

4. Bidang Mutasi, Perpindahan dan Pensiun

Memiliki Tugas Pokok :

- a. Membuat rencana kegiatan yang menjadi pedoman penyelesaian tugas di Bidang Mutasi, Mutasi, dan Pensiun Personil.
- b. Mendistribusikan dan memberikan instruksi untuk menyelesaikan tugas.
- c. Memantau, mengawasi, dan menilai pelaksanaan tugas dalam lingkungan badan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
- d. Menyusun rancangan, mengoreksi, dan menandatangani naskah dinas.
- e. Menghadiri rapat sesuai dengan tugasnya.
- f. Menyelenggarakan administrasi kepegawaian pangkat, kenaikan gaji berkala, perpindahan dan pemberhentian.

- g. Mengelola pelaksanaan administrasi perpindahan antar instansi dan pensiun.
- h. Pengelolaan kenaikan pangkat, pemberhentian pegawai, dan pensiun Aparatur Sipil Negara.
- i. Mengumpulkan, meneliti dan mengkaji usulan pengangkatan, mutasi, dan pemberhentian jabatan fungsional serta membuat telaahan staf terhadap usulan tersebut sebagai masukan kepada kepala badan.
- j. Melakukan pengelolaan usulan kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara.
- k. Mengelola usulan penggunaan gelar pendidikan dan peningkatan strata pendidikan.
- l. Menyusun dan menghitung batas usia pensiun bagi Aparatur Sipil Negara.
- m. Mengkoordinasikan pengajuan administrasi pensiun.
- n. Sosialisasi peraturan yang berkaitan dengan tugas Subbidang.
- o. Menyusun SOP berdasarkan rincian tugas dan melakukan evaluasi SOP.
- p. Menyelenggarakan monitoring, mengevaluasi, dan mengawasi pelaksanaan kebijakan teknis di bidang mutasi kepegawaian, perpindahan dan pensiun.

- q. Menyelenggarakan koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah dan non pemerintah dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.
- r. Mengevaluasi kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- s. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala badan dan memberikan saran kepada atasan bahan perumusan kebijakan.
- t. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tanggung jawabnya.

5. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur

Memiliki Tugas Pokok :

- a. Membuat rencana kegiatan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk dijadikan pedoman dalam menyelesaikan tugas.
- b. Mendistribusikan dan memberikan instruksi untuk menyelesaikan tugas.
- c. Memantau, mengawasi, dan menilai pelaksanaan tugas dalam lingkungan dinas untuk mengetahui kemajuannya.

- d. Membuat rancangan, mengoreksi, memparaf, dan/atau menandatangani naskah dinas.
- e. Mengikuti rapat berdasarkan bidang tugasnya.
- f. Melakukan inventarisasi berbagai kebutuhan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara.
- g. Melakukan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara.
- h. Melaksanakan fasilitasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan teknik, dan pendidikan dan pelatihan fungsional.
- i. menyelenggarakan ujian layanan dan ujian penyesuaian ijazah.
- j. Memberikan dukungan administrasi izin belajar dan izin penggunaan gelar bagi Aparatur Sipil Negara.
- k. Mengembangkan Aparatur Sipil Negara melalui kemitraan pengabdian dan program penugasan studi.
- l. Membuat SOP berdasarkan rincian tugas dan menilainya.
- m. Menyelenggarakan monitoring, evaluasi dan pengawasan penerapan kebijakan teknis di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.

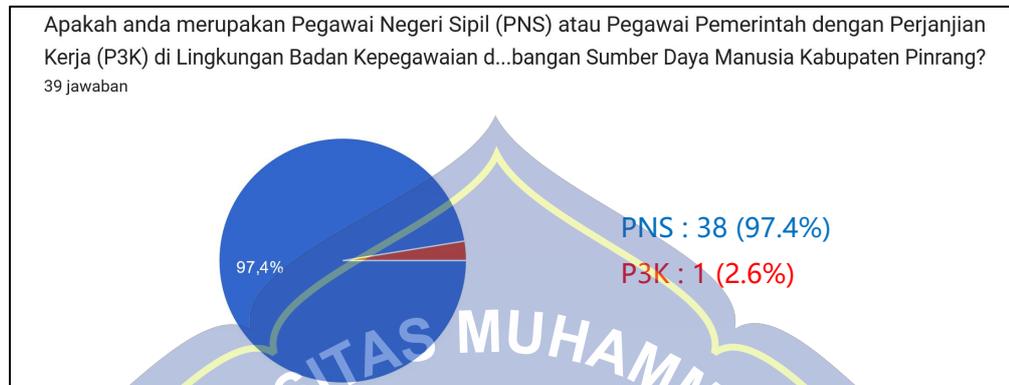
- n. Berkoordinasi dan berkonsultasi dengan lembaga pemerintah dan non pemerintah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.
- o. Melilai kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- p. Menyusun laporan hasil tugas Kepala badan dan memberikan saran sebagai bahan perumusan kebijakan.
- q. Menyelenggarakan tugas kedinasn lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik yang dimaksud dalam pembahasan tesis ini adalah indentitas Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang yang diidentifikasi dari status kepegawaian, jenis kelamin, usia (umur), lama bekerja dan pendidikan terakhir yang dapat diuraikan pada grafik sebagai berikut :

1.1. Pengelompokan karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian.

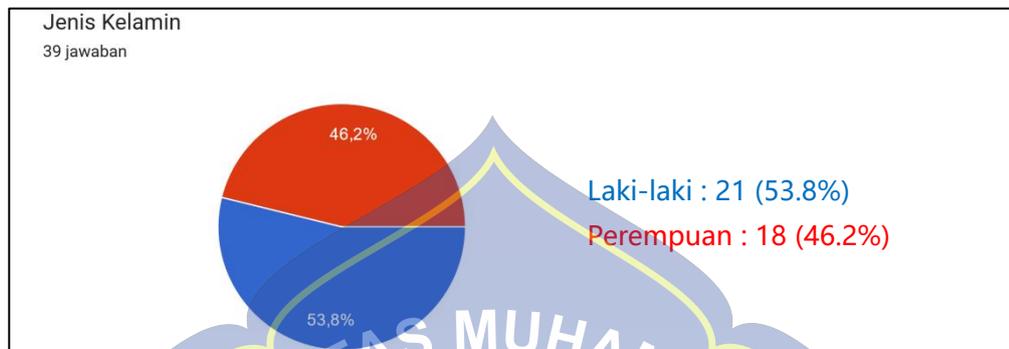


Grafik 4.1. Status Kepegawaian

Berdasarkan hasil olah data primer (kuesioner) diperoleh profil responden menurut status kepegawaian sebagaimana terlihat pada grafik.1 menunjukkan bahwa responden Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 38 orang atau 97,4% dari seluruh responden 39 orang, sedangkan yang berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPP) berjumlah 1 orang atau 2,6%.

Komposisi ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden berstatus PNS dimana PNS adalah pegawai ASN yang telah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai pegawai tetap. Mereka secara resmi diidentifikasi sebagai pegawai negeri berdasarkan nomor identitas pegawai nasionalnya. Pegawai ASN yang diangkat menjadi pegawai namun memiliki perjanjian kerja disebut dengan PPPK.

1.2. Pengelompokan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

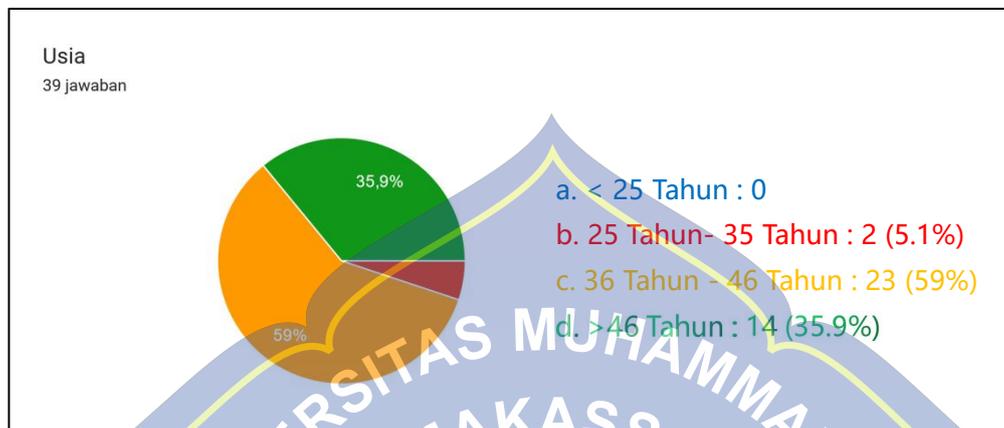


Grafik 4.2. Jenis Kelamin

Berdasarkan pada grafik.4.2. menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang atau 53,8%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang atau 46,2%. komposisi ini menunjukan responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada yang berjenis kelamin perempuan.

Robbins (2003) menegaskan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara laki-laki dan perempuan dalam kapasitas mereka dalam memecahkan masalah, menganalisis, mendorong persaingan, motivasi, kemampuan bersosialisasi, atau kemampuan belajar. Namun, para psikolog telah menemukan bahwa ada perbedaan antara pria dan wanita di sejumlah bidang, termasuk otoritas, pengambilan keputusan, dan ekspektasi kesuksesan.

1. 3. Pengelompokan karakteristik responden berdasarkan usia (umur responden).

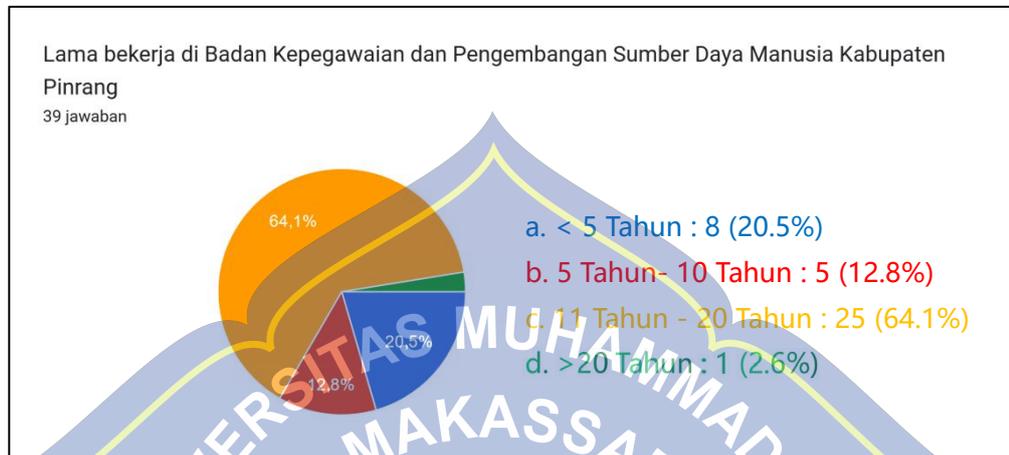


Grafik 4.3. Usia (Umur)

Berdasarkan pada grafik 4.3. menunjukkan bahwa semua responden Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang tidak ada pegawai yang berusia dibawah 25 tahun, jumlah pegawai yang berusia antara 25 tahun sampai dengan 35 tahun berjumlah 2 orang atau 5,1%, jumlah pegawai yang berusia antara 36 tahun sampai dengan 46 tahun berjumlah 23 orang atau 59%, sedangkan jumlah pegawai yang berusia lebih dari 46 tahun berjumlah 14 orang atau 35,9%.

Robbins (2003) menegaskan bahwa kurangnya stimulasi intelektual dan kebosanan yang terus-menerus menyebabkan kinerja yang lebih buruk. Oleh karena itu, gagasan bahwa kecepatan, ketangkasan, fisik, atau kekuatan seseorang akan menurun seiring bertambahnya usia menjadi semakin lazim.

1. 4. Pengelompokan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.



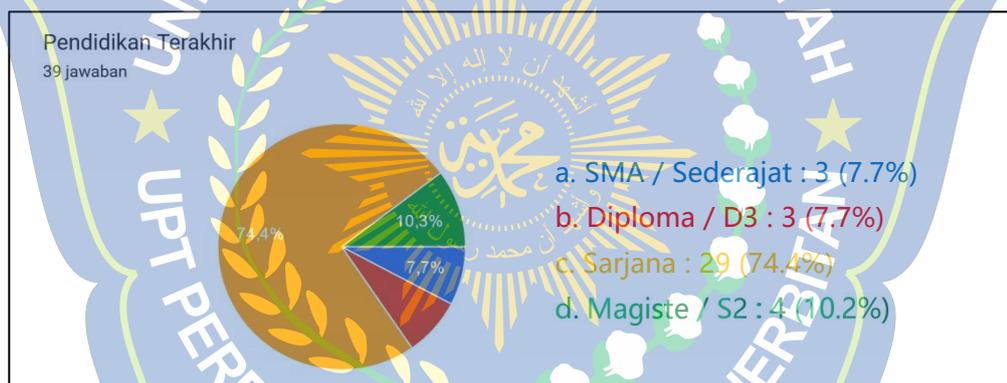
Grafik 4.4. Lama Bekerja

Berdasarkan pada grafik 4.4 menunjukkan bahwa responden sebagian besar telah bekerja lebih dari 10 tahun di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang, pegawai yang telah bekerja lebih dari 20 tahun berjumlah 1 orang atau 2,6 %, pegawai yang telah bekerja mulai 11 sampai dengan 20 tahun berjumlah 25 orang atau 64,1 %, pegawai yang telah bekerja mulai 5 sampai dengan 10 tahun berjumlah 5 orang atau 12,8 %, sedangkang pegawai yang telah bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 8 orang atau 20,5 %.

Menurut penelitian ini, pengalaman dan penerapan kinerja meningkat seiring dengan masa kerja, dan pekerja menjadi lebih berhati-hati saat mereka menyelesaikan lebih banyak pekerjaan.

Masa kerja seseorang adalah lamanya waktu yang dihabiskannya di tempat kerjanya, menurut Suma'mur PK. (2014). Waktu kerja dapat mempengaruhi kinerja baik secara positif maupun negatif. Selain dapat memberikan dampak positif dengan meningkatnya pengalaman dan penerapan kinerja, namun juga dapat memberikan dampak negatif dengan meningkatnya munculnya kebiasaan atau kebosanan dalam bekerja.

1. 5. Pengelompokan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.



Grafik 4.5. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pada grafik 4.5. menunjukkan bahwa responden sebagian besar memiliki kualifikasi pendidikan Sarjana / S1 berjumlah 29 orang atau 74,4%, kualifikasi pendidikan Magister / S2 atau tingkat yang lebih tinggi berjumlah 4 orang atau 10,2 %, kualifikasi pendidikan Diploma / D3 berjumlah 3 orang atau 7,7 % sedangkan kualifikasi pendidikan SMA / Sederajat juga berjumlah 3 orang atau 7,7 %.

Berdasarkan komposisi tersebut, mayoritas responden mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi, terbukti dengan dominasi pegawai bergelar Sarjana atau Sarjana di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang. Pendidikan pada hakikatnya adalah upaya untuk mencapai kinerja yang baik.

Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang pada umumnya memiliki pemahaman yang mendalam terhadap bidangnya guna mendukung pencapaian sasaran kinerja organisasi dan pegawai yang telah ditetapkan.

Notoajmojo dan Soekidjo (2003) menegaskan bahwa kemampuan seseorang untuk melakukan yang terbaik akan dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mengklasifikasikan faktor-faktor kompensasi, motivasi, dan pengembangan karier dengan menggunakan skala interval berdasarkan nilai rata-rata (mean), digunakan analisis statistik deskriptif untuk memberikan rangkuman indikator-indikator pembentuk yang membangun variabel secara keseluruhan. Penggunaan kuesioner untuk mengumpulkan data primer seluruh variabel independen (variabel bebas) dan dependen (variabel terikat) dijadikan sebagai sumber data dalam penelitian ini.

Tujuan dari analisis deskriptif adalah menghasilkan tabel yang mengartikan nilai rata-rata atau skor dengan menganalisis nilai rata-rata setiap indikator pada variabel penelitian ini. Tujuan dari masing-masing indikator dalam variabel penelitian ini adalah untuk memberikan rangkuman mengenai indikator-indikator yang berkontribusi terhadap variabel yang digunakan. Nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini diinterpretasikan menggunakan skor.

Tabel 4.1 Tabel Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,79	Jelek / Tidak Penting
2	1,80 - 2,59	Kurang
3	2,60 - 3,39	Cukup
4	3,40 - 4,19	Bagus/Penting
5	4,20 - 5,00	Sangat Bagus/Sangat Penting

Sumber : Modifikasi dari Schafer, Jr. (2004)

Analisis deskriptif ini merupakan analisa terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui prestasi responden terkait variabel : Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karier, dimana untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden dari masing-masing pernyataan di setiap variabel penelitian yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi diukur dengan tujuh indikator yakni penghasilan, penghargaan, tunjangan dan fasilitas, jaminan sosial, lingkungan kerja, pengembangan diri dan bantuan hukum, ketujuh delapan pertanyaan dibuat menggunakan indikator-indikator ini. Tabel berikut menunjukkan pendapat responden mengenai kompensasi. :

Tabel 4.2 Tabel Frekuensi / Prosentase Indikator Kompensasi

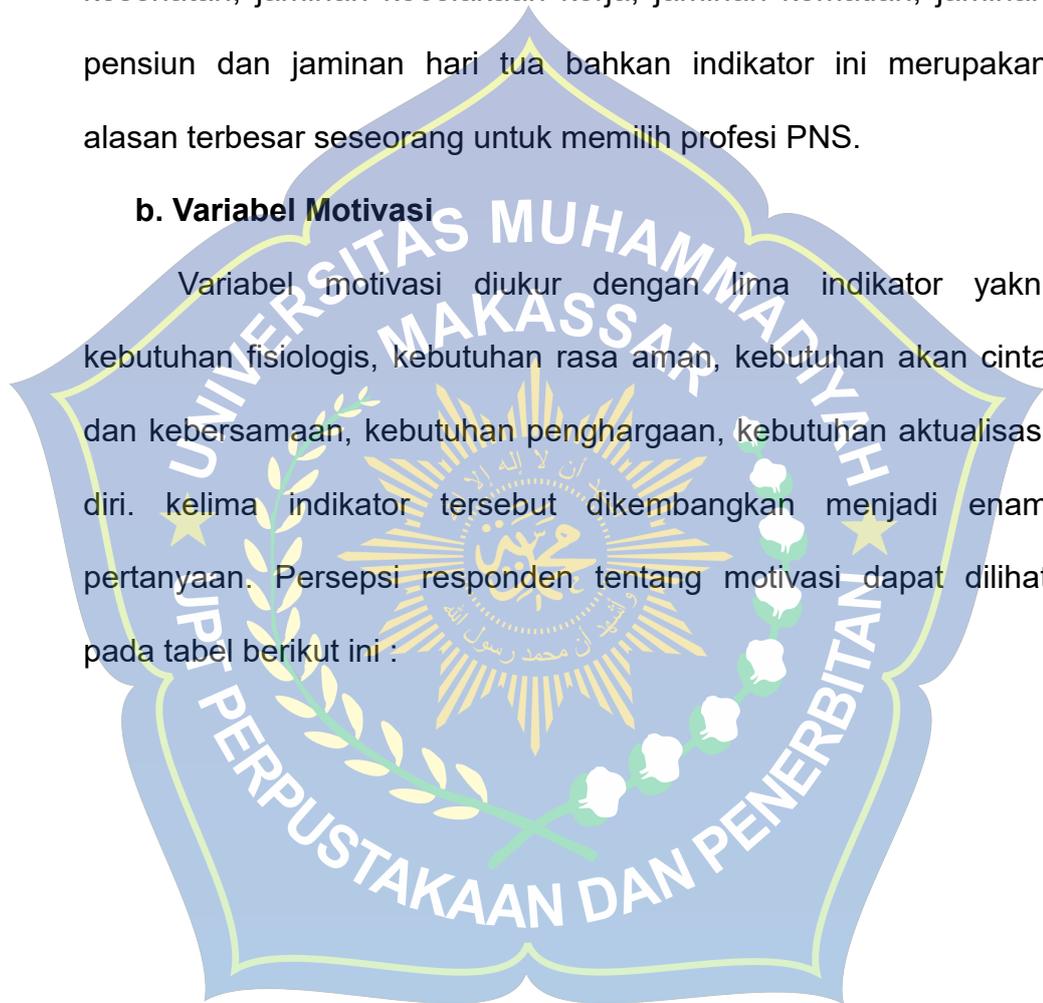
Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean	Interpretasi
	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Penghasilan (X1.1)												
X1.1	0	0,0	5	12,8	12	30,8	19	48,7	3	7,7	3,51	Bagus/ Penting
Penghargaan (X1.2)												
X1.2	0	0,0	0	0,0	14	35,9	17	43,6	8	20,5	3,85	Bagus/ Penting
Tunjangan dan Fasilitas (X1.3)												
											3,64	Bagus/ Penting
X1.3.1	1	2,6	2	5,1	8	20,5	19	48,7	9	23,1	3,85	Bagus/ Penting
X1.3.2	2	5,1	6	15,4	6	15,4	17	43,6	4	10,3	3,43	Bagus/ Penting
Jaminan Sosial (X1.4)												
X1.4	0	0,0	0	0,0	3	7,7	12	30,8	24	61,5	4,54	Sangat bagus
Lingkungan Kerja (X1.5)												
X1.5	1	2,6	1	2,6	7	17,9	26	66,7	4	10,3	3,79	Bagus/ Penting
Pengembangan Diri (X1.6)												
X1.6	1	2,6	1	2,6	11	28,2	21	53,8	5	12,8	3,72	Bagus/ Penting
Bantuan Hukum (X1.7)												
X1.7	2	5,1	2	5,1	6	15,4	13	33,3	16	41,0	4,00	Bagus/ Penting
Variabel Kompensasi (X1)											3,86	Bagus/ Penting

Dari Tabel 4.2 tersebut diatas dapat diketahui bahwa Nilai mean sebesar 3.86 di interpretakan bagus/penting, indikator jaminan sosial (X1.4) merupakan indikator dengan nilai mean

tertinggi yaitu sebesar 4.54 diinterpretasikan bagus/penting bermakna bahwa responden memiliki harapan yang besar terhadap jaminan sosial bagi diri mereka dan keluarganya dalam hal jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua bahkan indikator ini merupakan alasan terbesar seseorang untuk memilih profesi PNS.

b. Variabel Motivasi

Variabel motivasi diukur dengan lima indikator yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan cinta dan kebersamaan, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. kelima indikator tersebut dikembangkan menjadi enam pertanyaan. Persepsi responden tentang motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Tabel 4.3 Tabel Frekuensi / Prosentase Indikator Motivasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean	Interpretasi
	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kebutuhan Fisiologis (X2.1)												
X2.1	0	0,0	4	10,3	17	43,6	15	38,5	3	7,7	3,44	Bagus/Penting
Kebutuhan Rasa Aman (X2.2)												
X2.2	0	0,0	0	0,0	12	30,8	23	59,0	4	10,3	3,79	Bagus/Penting
Kebutuhan Akan Cinta dan Kebersamaan (X2.3)											4,13	Bagus/Penting
X2.3.1	0	0,0	1	2,6	5	12,8	20	51,3	13	33,3	4,15	Bagus/Penting
X2.3.2	0	0,0	0	0,0	6	15,4	23	59,0	10	25,6	4,10	Bagus/Penting
Kebutuhan Penghargaan (X2.4)												
X2.4	0	0,0	3	7,7	18	46,2	13	33,3	5	12,8	3,51	Bagus/Penting
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X2.5)												
X2.5	0	0,0	3	7,7	14	35,9	17	43,6	5	12,8	3,62	Bagus/Penting
Variabel Motivasi (X2)											3,70	Bagus/Penting

Dari Tabel 4.3 tersebut diatas dapat diketahui bahwa Nilai mean sebesar 3.70 di interpretasikan bagus/penting, indikator kebutuhan akan cinta dan kebersamaan (X2.3) merupakan indikator dengan nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4.13 diinterpretasikan bagus/penting bermakna bahwa responden dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di lingkungan kerja membutuhkan hubungan yang baik antara interpersonal dengan atasan / bawahan maupun dengan rekan kerja.

c. Variabel Pengembangan Karier

Empat indikator yang mengukur variabel ini yaitu kualitas, kompetensi, Penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah, digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karier. Enam

pertanyaan tercipta dari empat indikator tersebut. Tabel di bawah ini menunjukkan pendapat responden mengenai kemajuan karier :

Tabel 4.4 Tabel Frekuensi / Prosentase Indikator Pengembangan Karier

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean	Interpretasi
	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kualifikasi (X3.1)											3,77	Bagus/Penting
X3.1.1	0	0,0	3	7,7	4	10,3	23	59,0	9	23,1	3,97	Bagus/Penting
X3.1.2	0	0,0	4	10,3	13	33,3	18	46,2	4	10,3	3,56	Bagus/Penting
Kompetensi (X3.2)												
X3.2	0	0,0	2	5,1	9	23,1	23	59,0	5	12,8	3,79	Bagus/Penting
Penilaian Kinerja (X3.3)												
X3.3	1	2,6	0	0,0	6	15,4	30	76,9	2	5,1	3,82	Bagus/Penting
Kebutuhan Instansi Pemerintah (X3.4)											3,62	Bagus/Penting
X3.4.1	0	0,0	2	5,1	13	33,3	17	43,6	7	17,9	3,74	Bagus/Penting
X3.4.2	0	0,0	0	0,0	10	25,6	15	38,5	14	35,9	3,50	Bagus/Penting
Variabel Pengembangan Karier (X3)											3,75	Bagus/Penting

Dari Tabel 4.4 tersebut diatas dapat diketahui bahwa Nilai mean sebesar 3.75 di interpretasikan bagus/penting, Penilaian kinerja (X3.3) merupakan indikator dengan nilai mean tertinggi yaitu sebesar 3.82 diinterpretasikan bagus/penting, bermakna bahwa responden senantiasa berkeinginan untuk mencapai target yang telah ditentukan untuk menghasilkan kinerja yang baik demi mendapatkan jabatan maupun untuk promosi jabatan yang lebih tinggi.

d. Variabel Kinerja Pegawai

Empat indikator yang membangun variabel ini yaitu kuantitas, kualitas, waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja, dan biaya, digunakan untuk mengukur karakteristik kinerja karyawan. Empat pertanyaan tercipta dari empat indikator tersebut. Tabel berikut menunjukkan bagaimana perasaan responden terhadap kinerja karyawan :

Tabel 4.5 Tabel Frekuensi / Prosentase Indikator Kinerja Pegawai

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean	Interpretasi
	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kuantitas (Y1)												
Y1	0	0,0	0	0,0	11	28,2	17	43,6	11	28,2	4,00	Bagus/ Penting
Kualitas (Y2)												
Y2	0	0,0	0	0,0	9	23,1	20	51,3	10	25,6	4,03	Bagus/ Penting
Waktu atau Kecepatan Penyelesaian Hasil Kerja (Y3)												
Y3	0	0,0	0	0,0	10	25,6	19	48,7	10	25,6	4,00	Bagus/ Penting
Biaya (Y4)												
Y4	0	0,0	1	2,6	10	25,6	19	48,7	9	23,1	3,92	Bagus/ Penting
Variabel Kinerja Pegawai (Y)											3,99	Bagus/ Penting

Dari Tabel 4.5 tersebut diatas dapat diketahui bahwa Nilai mean sebesar 3.99 di interpretasikan bagus/penting, indikator kualitas (Y2) merupakan indikator dengan nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4.03 bermakna bahwa responden dalam melaksanakan tugas senantiasa mencapai target pekerjaan demi peningkatan prestasi.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui derajat kevalidan alat (indikator) yang digunakan dalam penelitian. Dimungkinkan untuk mengetahui apakah item pertanyaan kuesioner dapat memberikan informasi secara akurat tentang masalah yang diteliti dan metode pengujian melalui uji validitas. Validitas dicapai dengan analisis item, dimana rumus Product Moment digunakan untuk mengkorelasikan setiap nilai pada setiap item pertanyaan kuesioner dengan penjumlahan seluruh nilai item pertanyaan suatu variabel.

Caranya menggunakan rumus Product Moment untuk menguji validitas pada tingkat signifikansi 0,05. Data dikatakan sah apabila R hitung lebih besar dari R tabel dan bernilai positif. Namun data dikatakan tidak valid apabila R hitung lebih kecil dari R tabel. Signifikansi data korelasi juga dapat digunakan untuk menilai validitas. Uji konstruk kuat apabila signifikansi hasil korelasi kurang dari 0,05 (5%). Berikut temuan pengujian validitas instrumen penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari temuan penelitian :

Tabel 4.6 Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Indikator	R hitung	R tabel	Sig.	Ket.	reliabilitas	standar	Ket.
Kompensasi							
X.1.1	0.742	0.267	<,001	Valid	0.658	0.600	reliabel
X.1.2	0.528	0.267	<,001	Valid			reliabel
X.1.3	0.644	0.267	<,001	Valid			reliabel
X.1.4	0.461	0.267	.003	Valid			reliabel
X.1.5	0.361	0.267	.024	Valid			reliabel
X.1.6	0.489	0.267	.002	Valid			reliabel
X.1.7	0.520	0.267	<,001	Valid			reliabel
X.1.8	0.604	0.267	<,001	Valid			reliabel
Motivasi							
X2.1	0.520	0.267	<,001	Valid	0.668	0.600	reliabel
X2.2	0.736	0.267	<,001	Valid			reliabel
X2.3	0.664	0.267	<,001	Valid			reliabel
X2.4	0.640	0.267	<,001	Valid			reliabel
X2.5	0.570	0.267	<,001	Valid			reliabel
X2.6	0.606	0.267	<,001	Valid			reliabel
Pengembangan Karier							
X3.1	0.738	0.267	<,001	Valid	0.785	0.600	reliabel
X3.2	0.829	0.267	<,001	Valid			reliabel
X3.3	0.862	0.267	<,001	Valid			reliabel
X3.4	0.560	0.267	<,001	Valid			reliabel
X3.5	0.761	0.267	<,001	Valid			reliabel
X3.6	0.406	0.267	0.01	Valid			reliabel
Kinerja Pegawai							
Y1	0.840	0.267	<,001	Valid	0.868	0.600	Reliabel
Y2	0.920	0.267	<,001	Valid			Reliabel
Y3	0.837	0.267	<,001	Valid			Reliabel
Y4	0.796	0.267	<,001	Valid			Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.6. nilai R hitung yang diperoleh semuanya lebih besar dari pada R tabel sebesar 0.267 dan semua nilai signifikansi lebih kecil 0.05. hasil ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada variabel kompensasi, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan.

b. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan atau dipercaya ditunjukkan oleh keandalannya. Hanya ketika suatu alat pengukur secara konsisten menghasilkan hasil yang konsisten dari fenomena pengukuran yang sama yang dilakukan beberapa kali, maka alat tersebut dapat dianggap andal. Alpha Cronbach dapat digunakan untuk melakukan uji reliabilitas; suatu alat penelitian dianggap dapat diandalkan jika memiliki koefisien reliabilitas Alpha Cronbach.besar dari 0.60 atau (Alpha Cronbach > 0.60).

Tabel 4.6. menunjukan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini mempunyai koefisien keandalan atau Alpha Cronbach (Standar) lebih besar dari 0.60. bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto. (1998), menunjukan bahwa keandalan / alpha instrumen penelitian adalah tinggi.

Dengan demikian instrumen penelitian bersifat reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

4. Uji Asumsi Klasik

Kondisi asumsi tradisional berikut harus dipenuhi oleh data untuk mendapatkan nilai estimasi yang tidak bias dan efektif dari persamaan regresi berganda:

a. Uji Normalitas

Dengan menggunakan ambang probabilitas (sig) sebesar 0,05, uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada program aplikasi SPSS. Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal; jika kurang dari 0,05 maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.7 tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		39	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.74879790	
Most Extreme Differences	Absolute	.099	
	Positive	.099	
	Negative	-.088	
Test Statistic		.099	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.433	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.420
		Upper Bound	.446

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas Hasil Uji Sample Kolmogrov - Smirnov Tes menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.433 > 0.05$ maka data menunjukkan terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Ketika variabel independen dalam persamaan regresi menunjukkan korelasi yang sangat tinggi satu sama lain, hal ini disebut uji multikolinearitas. Untuk mendapatkan korelasi nyata yang benar-benar independen terhadap variabel lain yang mungkin mempunyai pengaruh, maka diperlukan uji multikolinearitas. Multikolinearitas menurut Gunarati (1999) menunjukkan bahwa variabel-variabel independen mempunyai korelasi yang kuat (hampir sempurna) satu sama lain. Nilai VIF (Variance Inflating Factor) diperiksa untuk mengetahui apakah terdapat multikolinearitas atau tidak. Menurut Santoso (2012), Multikolinearitas tidak ada pada model jika nilai VIF kurang dari 10. Uji multikolinearitas dinyatakan lulus jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10. Jika nilai toleransinya adalah kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih besar 10 maka tidak lolos uji multikolinearitas, adapun hasil penelitian dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.8. Tabel Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
(Constant)			
Kompensasi	0.484	2.066	<i>Lolos uji multikolinearitas</i>
Motivasi	0.393	2.546	
Pengembangan karier	0.626	1.598	

Berdasarkan tabel 4.8. diketahui bahwa nilai tolerance variabel kompensasi sebesar 0.484, variabel motivasi sebesar 0.393, variabel pengembangan karier sebesar 0.626. Maka nilai tolerance dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0.10. diketahui nilai VIF variabel kompensasi sebesar 2.066. variabel motivasi sebesar 2.546. Variabel pengembangan karier sebesar 1.598, Ini menunjukan bahwa dengan adanya nilai tolerance lebih besar 0.10 dan nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel lolos uji multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Estimasi koefisien regresi tidak efisien akibat uji heteroskedastisitas. Menurut Hujarati (1999), heteroskedastisitas bertentangan dengan salah satu prinsip dasar regresi linier, yaitu variasi residu adalah sama untuk setiap observasi. Akibatnya, hasil estimasi menjadi lebih rendah dari yang seharusnya. Heteroskedastisitas dapat didiagnosis dengan memfokuskan pada variabel yang diharapkan (*ZPRED) dan residu (*ZPRESID).

Apabila nilai signifikansi (sig) > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali, (2018), dari hasil penelitian dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Gambar 4.9. Tabel Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.664	1.514		.438	.664
	X1.total	.136	.062	.495	2.185	.036
	X2.total	-.098	.096	-.256	-1.017	.316
	X3.total	-.053	.065	-.164	-.825	.415

a. Dependent Variable: ABS_RES

- Berdasarkan tabel 4.9. dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X1) nilai sig. Sebesar 0.036, variabel motivasi (X2) Sig sebesar 0.316 dan variabel pengembangan karier sebesar 0.415, berdasarkan nilai Sig dari ketiga variabel tersebut nilai > 0.05, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengevaluasi hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya, analisis regresi digunakan untuk menunjukkan validitas hipotesis. Secara khusus analisis dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis dengan bantuan

program SPSS. Adapun tabel regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.10 Tabel Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.556	2.725		.204	.839
	X1.total	.015	.112	.023	.135	.893
	X2.total	.289	.173	.314	1.674	.103
	X3.total	.365	.116	.466	3.135	.003

a. Dependent Variable: Y.total

Berdasarkan tabel 4.10. diatas maka dapat disimpulkan :

- a. Variabel kompensasi (X1) mempunyai koefisien regresi (B) sebesar 0,015, artinya peningkatan kompensasi sebesar 1% akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,015%
- b. Variabel motivasi (X2), mempunyai koefisien regresi (B) sebesar 0,289, artinya peningkatan motivasi sebesar 1% akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,289%.
- c. Variabel pengembangan karier (X3) mempunyai koefisien regresi (B) sebesar 0,365, artinya peningkatan pengembangan karir sebesar 1% akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0365%.

6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan berdasarkan model empiris yang disajikan dalam penelitian ini dapat dievaluasi dengan menggunakan pengujian koefisien regresi.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis didasarkan pada nilai probabilitas, baik untuk uji parsial (uji t) maupun. Teori berikut umumnya dikemukakan dalam penelitian ini :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

H_1 = terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusan adalah :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi linear berganda, data diolah menggunakan aplikasi SPSS for Windows.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dari hasil penelitian dapat dijabarkan melalui tabel berikut :

Tabel 4.11. Tabel Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.474	1.82221

a. Predictors: (Constant), X3.total, X1.total, X2.total

Tabel 4.11 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,516 atau 51,60%. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1), variabel motivasi (X2), dan variabel pengembangan karier (X3) sebesar 51,60%, sedangkan sisanya sebesar 48,40% berasal dari variabel lain.

b. Uji F (Pengujian Serentak)

Jika $Sig < 0,05$ atau nilai F hitung $> F$ tabel maka secara serentak semua variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Sebaliknya jika nilai F hitung $< F$ tabel atau $Sig > 0,05$ maka secara serentak semua variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, dari hasil penelitian dapat dijabarkan melalui tabel berikut :

.Tabel 4.12 Tabel Uji F (Pengajuan Serentak)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.682	3	41.227	12.416	<,001 ^b
	Residual	116.215	35	3.320		
	Total	239.897	38			

a. Dependent Variable: Y.total
b. Predictors: (Constant), X3.total, X1.total, X2.total

Dari tabel 4.12 diatas menunjukan Nilai F hitung sebesar 12.416 lebih besar dari F tabel sebesar 2.874 dan nilai Signifikansi $<,0.001 < 0.05$ sehingga variabel kompensasi (X1), variabel motivasi (X2) dan variabel pengembangan karier (X3) secara serentak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

c. Uji T (Parsial)

Parameter koefisien regresi setiap variabel independen diuji secara parsial dengan menggunakan uji T (parsial). Hal ini menunjukkan bahwa signifikan atau tidaknya setiap variabel independen terhadap variabel dependen dapat dipastikan dengan menggunakan uji T. Tabel berikut menyajikan temuan penelitian ini :

Tabel 4.13. Tabel Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.556	2.725		.204	.839
	X1.total	.015	.112	.023	.135	.893
	X2.total	.289	.173	.314	1.674	.103
	X3.total	.365	.116	.466	3.135	.003

a. Dependent Variable: Y.total

Berdasarkan pada tabel 4.13 Uji T (Parsial) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel independen yaitu variabel kompensasi (X1), variabel motivasi (X2), dan variabel pengembangan karier (X3) terhadap variabel dependen Kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,893 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis pertama yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y), namun tidak nyata (tidak signifikan).

2. Nilai signifikansi variabel motivasi (X2) sebesar 0,103 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis kedua yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y), namun tidak nyata (tidak signifikan).
3. Nilai signifikansi variabel pengembangan karier (X3) sebesar 0,003 kurang dari 0,05. Hipotesis ketiga pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang dapat diterima karena hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier (X3) berpengaruh positif nyata (signifikan) terhadap kinerja pegawai. variabel kinerja pegawai (Y).

C. Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini, adapun hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,893 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y), namun tidak nyata (tidak signifikan).

Temuan penelitian di atas didasarkan pada anggapan bahwa pegawai ASN otomatis menerima gaji setiap bulannya, apapun kinerjanya, sehingga walaupun ada gaji tidak akan berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa sejak dikeluarkan peraturan yang menghapuskan honorarium kegiatan dan menggantinya dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), para pegawai merasa tambahan penghasilan yang diterima jauh dari harapan, terutama bagi mereka yang menduduki posisi jabatan administrasi dan pejabat pimpinan tinggi. Keuntungan yang ditawarkan TPP dibandingkan aturan sebelumnya (yang memberikan honor kegiatan) adalah karyawan merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya karena pembayaran TPP dilakukan secara bulanan. Selain itu, fakta penelitian menunjukkan bahwa tunjangan dan fasilitas yang diterima pejabat pimpinan tinggi,

pejabat administrasi dan pejabat fungsional merupakan hasil dari jabatan mereka, bukan karena penilaian kinerjanya.

Selain itu, bantuan hukum diberikan tanpa memandang identitas karyawan dan juga tidak didasarkan pada penilaian kinerjanya. Baik berbentuk litigasi maupun non-litigasi, bantuan hukum akan diberikan bila ada pegawai yang tersandung hukum.

Jaminan sosial merupakan indikator yang memiliki nilai mean tertinggi menunjukkan bahwa responden mempunyai ekspektasi yang tinggi terhadap jaminan sosial bagi dirinya dan keluarganya. Indikator yang paling besar ini bahkan mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua sebagai perlindungan yang berkesinambungan penghasilan hari tua sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian serta jaminan badan penyelenggara jaminan sosial, bahkan indikator ini menjadi daya tarik bagi sebagian besar pencari kerja untuk berkeinginan menjadi pegawai ASN.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sesti Agus, (2023), Pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan kebahagiaan terhadap karyawan pada PT. Massindo sinar pratama Tbk Manado. dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya Kompensasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai signifikansi variabel motivasi (X2) sebesar 0,103 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis kedua yaitu motivasi

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y), namun tidak nyata (tidak signifikan)..

Berdasarkan fakta di lokasi penelitian, responden merasa bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis tidak akan menghasilkan motivasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai karena mereka menganggap kebutuhan tersebut merupakan hal yang mendasar dan harus dipenuhi, serta kebutuhan akan rasa aman baik dari bentuk fisik maupun non fisik. kekerasan. Hampir seluruh pegawai ASN di Kabupaten Pinrang dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang merasakan rasa aman tersebut sehingga bukan merupakan suatu keunikan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Sebagai hasil dari penerapan kebutuhan cinta dan kebersamaan yang sudah berlangsung lama, temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa rekan kerja dan atasan/bawahan memiliki hubungan interpersonal yang sangat baik dan secara konsisten menghormati satu sama lain, sehingga indikator ini tidak berfungsi sebagai katalisator motivasi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Erciliana (2019) berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada

Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh motivasi tetapi tidak signifikan.

3. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang. Variabel pengembangan karier (X3) mempunyai nilai T hitung sebesar 3,135 lebih besar dari nilai T tabel sebesar 2,026, dan nilai Sig sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Berdasarkan data, 29 responden atau 74,4% dari total keseluruhan memiliki gelar sarjana atau S1, 4 responden atau 10,3% memiliki gelar bergelar magister atau lebih tinggi, 3 responden atau 7,7% berpendidikan ijazah diploma atau D3, dan 3 responden atau 7,7% berpendidikan SMA atau sederajat.

Mayoritas responden mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi sehingga memicu keterampilan dalam bekerja sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Komposisi tersebut menunjukkan pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang didominasi oleh pegawai yang bergelar sarjana. Jenjang pendidikan tersebut pada

hakikatnya merupakan upaya yang dilakukan untuk memperoleh kinerja yang baik.

Fakta di lokasi penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang menduduki posisi yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah merasa bangga atas pencapaian mereka, yang berfungsi sebagai pemicu untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pemberian jabatan yang lebih tinggi kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang atau promosi karier merupakan salah satu bentuk apresiasi atas prestasi yang telah dicapai dan mendorong tanggung jawab yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini mencakup tanggung jawab moral serta tanggung jawab kepada atasan atau unit kerja yang memberikan jabatan tersebut.

Mayoritas karyawan ditugaskan berdasarkan kompetensi teknis, manajerial, dan sosiokultural, berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden. Kinerja akan meningkat jika peran yang diberikan sesuai dengan kompetensi masing-masing pegawai.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Arifhan Ady Dj, Wahdaniah (2022) berjudul Pengaruh Kompetensi, Pengembangan karier Terhadap Kinerja PNS Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang menemukan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan berikut dapat diambil berdasarkan temuan penelitian dan analisis data :

1. Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang dipengaruhi secara positif oleh kompensasi, meskipun pengaruh tersebut tidak asli (tidak substansial). Hal ini menunjukkan bahwa gaji karyawan tidak secara signifikan mempengaruhi kemampuan mereka untuk bekerja lebih baik.
2. Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang akan berkinerja lebih baik jika diberi motivasi, namun pengaruh tersebut tidak nyata atau signifikan, hal ini menunjukkan terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan kasih sayang dan persatuan, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan ini dianggap sebagai pemenuhan kebutuhan dasar pegawai sehingga tidak menumbuhkan motivasi yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengembangan karier mempunyai pengaruh positif yang nyata (signifikan) terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang, dengan demikian pengembangan karier yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Variabel independen (variabel bebas) yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen (variabel terikat) adalah pengembangan karier, karena pemberian promosi dan mutasi jabatan merupakan salah satu pemicu peningkatan kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan temuan tersebut, kami memberikan saran guna meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang :

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, Kepala Badan hendaknya memberikan masukan kepada Tim Pengelola Kinerja Tingkat Pemerintah Daerah untuk meningkatkan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diterima pegawai sebagai kompensasi.
2. Untuk mendorong motivasi yang kuat guna meningkatkan kinerja pegawai, Kepala Badan disarankan untuk menyusun kebijakan yang dapat menjawab kebutuhan pegawai, antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan cinta dan

kebersamaan, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri, dan lain-lain. kebutuhan yang tidak dianggap sebagai kebutuhan dasar.

3. Agar pegawai merasa puas terhadap kariernya dan meningkatkan kinerjanya, disarankan agar Kepala Badan menyampaikan kepada Bupati agar dapat menerapkan sistem pengembangan karier yang berbasis pada kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan persyaratan lembaga pemerintah.
4. Untuk mencapai tujuan organisasi, disarankan agar Kepala Badan memantau tanda-tanda yang dapat mengarah pada kinerja yang lebih baik dan memperkirakan indikator-indikator yang kurang baik dalam menghasilkan kinerja yang baik.
5. Oleh karena itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memasukkan indikator-indikator yang belum diperhatikan demi pengembangan penelitian, karena masih banyak ciri-ciri lain yang belum diungkapkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 *Tentang Aparatur Sipil Negara.*

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 *Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2023 *Tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya dan Gaji Ketiga Belas Kepada Aparatur Negara, Pensiunan, Penerima Pensiun, dan Penerima Tunjangan Tahun 2023.*

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 *Tentang Pengelolaan Kinerja ASN.*

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 *Tentang Standar Kompetensi Jabatan.*

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 *Tentang Pengembangan Karier.*

Peraturan Bupati Pinrang *Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pinrang.*

BUKU

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Abdus Salam. (2008), *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Ghalia, Jakarta.

Abraham H. Maslow. (2013), *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP, Jakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2015), *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Dessler, Gary. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1*. PT Indeks, Jakarta Barat.
- Ghozali Imam. (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali Imam. (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi Sembilan*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012), *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke -15 Yogyakarta : Yogyakarta BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Moekijat. (2016), *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mulyadi. (2015), *Implementasi Organisasi*, Yogyakarta, Gadjah Mada Univercity Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019), *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, Danang. (2015), *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Robbins. (2003), *Perilaku Organisasi (Edisi Indonesia)*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Umar, Husein. (2009), *Studi Kelayakan Bisnis. PT Gramedia Pustaka Utama*, Jakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wursanto. (2009), *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi

PENELITIAN

Ahmad Dani Isbiantoro. (2019), *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo.*

Andreas Marpaung dkk. (2019), *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.*

Arifhan Ady Dj, Wahdaniah. (2022), *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.*

Edi Mustari. (2018), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Erciliana. (2019), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan*

Dion Alan Nugraha dkk. (2020), *Pengaruh Pengembangan karier, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.*

Distyawaty. (2017), *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.*

Fina Anggitya Faidatul Dewi Rosita (2022), *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang.*

Lilis Karnita Soleha, Endang Hadiat, (2024), *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi.*

Reza Ramadhani dkk, (2023), *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier dan Kompetensi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru.*

Sri Rahayu Ningsih. (2017), *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan.*

JURNAL

Eggy Dwi Firmansyah, Herlinda Maya Kumala Sari (2024), *Pengembangan Karier, Kompensasi dan Motivasi : Faktor Utama Kinerja Karyawan*, Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat Vol.1, No. 1, 2024, Page 1-15

Esa Andriani, Amirul Mukminin. (2022), Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pendatatan Sipil Kabupaten Bima

Indra Lutfi Sofyan, Ari P., dan Hari Susanta N. (2013), *Pengaruh Fasilitas dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening pada Star Clean Car Wash Semarang*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5, Nomor 2. Hlm. 3. Universitas Diponegoro Semarang.

Sesti Agus, (2023), Pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan kebahagiaan terhadap karyawan pada PT. Massindo sinar pratama Tbk Manado.



Lampiran 1 : Izin Penelitian dari DPMPTSP Prov. SulSel



**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
Makassar 90231

Nomor : **21567/S.01/PTSP/2024** Kepada Yth.
Lampiran : - Bupati Pinrang
Perihal : **Izin penelitian** Cq. Kepala DPMPTSP Kab. Pinrang

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1253/A.-2-II/VII/1446/2024 tanggal 23 Juli 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **RUDI NUHARDI**
Nomor Pokok : 105021100522
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S2)
Alamat : Jl. Alt Alauddin No. 259, Makassar

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

" Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **19 Agustus s.d 19 September 2024**

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 14 Agustus 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksemplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :

<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>



NOMOR REGISTRASI 20240814256698



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 '*Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.*'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan *scan* pada *QR Code*



Lampiran 2 : Surat Keterangan Penelitian dari DPMPTSP Kab. Pinrang

**PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG**
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
UNIT PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jend. Sukawati Nomor 40. Telp/Fax : (0421)921695 Pinrang 91212

KEPUTUSAN KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PINRANG
Nomor : 503/0478/PENELITIAN/DPMPTSP/08/2024

Tentang

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Menimbang : bahwa berdasarkan penelitian terhadap permohonan yang diterima tanggal 19-08-2024 atas nama RUDI NUHARDI, dianggap telah memenuhi syarat-syarat yang diperlukan sehingga dapat diberikan Surat Keterangan Penelitian.

Mengingat : 1. Undang - Undang Nomor 29 Tahun 1959;
2. Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2002;
3. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2007;
4. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2009;
5. Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014;
6. Peraturan Presiden RI Nomor 97 Tahun 2014;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 terkait Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014;
8. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 48 Tahun 2016; dan
9. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 38 Tahun 2019;

Memperhatikan : 1. Rekomendasi Tim Teknis PTSP : 0963/R/T Teknis/DPMPTSP/08/2024, Tanggal : 19-08-2024
2. Berita Acara Pemeriksaan (BAP) Nomor : 0487/BAP/PENELITIAN/DPMPTSP/06/2024, Tanggal : 19-08-2024

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
KESATU : Memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

- 1. Nama Lembaga : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
- 2. Alamat Lembaga : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar
- 3. Nama Peneliti : RUDI NUHARDI
- 4. Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang
- 5. Jangka waktu Penelitian : 1 Bulan
- 6. Sasaran/target Penelitian : Bidang Pengembangan Karir pada BKPSDM Kab. Pinrang
- 7. Lokasi Penelitian : Kecamatan Watang Sawitto

KEDUA : Surat Keterangan Penelitian ini berlaku selama 6 (enam) bulan atau paling lambat tanggal 19-02-2025.

KETIGA : Peneliti wajib mentaati dan melakukan ketentuan dalam Surat Keterangan Penelitian ini serta wajib memberikan laporan hasil penelitian kepada Pemerintah Kabupaten Pinrang melalui Unit PTSP selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah penelitian dilaksanakan.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan, dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Pinrang Pada Tanggal 19 Agustus 2024





Disandatangani Secara Elektronik Oleh :
ANDI MIRANI, AP., M.Si
NIP. 197406031993112001
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Selaku Kepala Unit PTSP Kabupaten Pinrang

Biaya : Rp 0,-





**PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. Bintang No. 1 Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan
Telpon (0421) 923 793, Fiximile (0421) 923 793, Laman www.pinrangkab.go.id, Pos-el 91212

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 800/369 / IX / BKPSDM / 2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Abdul Rahman Usman, M.Si
Nip : 19681126 199203 1 006
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Alamat : Pinrang

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Rudi Nuhardi
Nim : 105021100522
Program Studi : Magister Manajemen
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar
Universitas : Muhammadiyah Makassar

Telah selesai melakukan penelitian di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang selama 1 (Bulan), terhitung mulai tanggal 16 Agustus 2024 s/d 16 September 2024 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi/Tesis/Di Sertasi/ Penelitian yang berjudul : “ **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PINRANG**” Di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk di pergunakan sepenuhnya.

Pinrang, 17 September 2024



Drs. ABDUL RAHMAN USMAN, M. Si

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP : 19681126 199203 1 006

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang

Di_
Tempat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rudi Nuhardi

NIM : 105021100522

Program Studi: Magiter Manajemen

Universitas Muhammadiyah Makassar

Memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan yang akan saya ajukan sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan, yaitu mengenai "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang".

Penelitian ini dilakukan sebagai tugas akhir untuk menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Makassar, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang, Oleh karena itu, pengisian secara objektif sangat diharapkan karena semua data dan informasi yang Bapak / Ibu berikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk penelitian akademis ini.

Demikian disampaikan, Atas Partisipasi dan Bantuan Bapak / Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 20 Juli 2024

Peneliti,

Rudi Nuhardi

IDENTITAS RESPONDEN

1. Apakah anda merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang?
 - a. PNS
 - b. P3K

 2. Jenis Kelamin
 - a. Pria
 - b. Wanita

 3. Usia
 - a. Kurang dari 25 tahun
 - b. 25 – 35 tahun
 - c. 36 – 46 tahun
 - e. Lebih dari 46 tahun

 4. Lama bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang
 - a. < 5 tahun
 - b. 5 – 10 tahun
 - c. 11 – 20 tahun
 - d. > 20 tahun

 5. Pendidikan Terakhir
 - a. SMA / Sederajat
 - b. Diploma / D3
 - c. Sarjana / S1
 - d. Magister / S2 atau tingkat yang lebih tinggi
- 

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pilihlah jawaban dengan memilih salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala 1 s.d. 5 yang memiliki makna sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (**STS**)
- 2 = Tidak Setuju (**TS**)
- 3 = Cukup Setuju (**CS**)
- 4 = Setuju (**S**)
- 5 = Sangat Setuju (**SS**)

KUESIONER PENELITIAN (DAFTAR PERTANYAAN)

A. Kompensasi

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
	1	2	3	4	5
1. Tambahan penghasilan yang saya terima sudah sesuai dengan hasil pekerjaan saya	5	5	5	5	19
2. Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi dan kinerja yang baik dalam bekerja					
3. Tunjangan jabatan yang diberikan sudah sesuai dengan klasifikasi jabatan saya					
4. Unit kerja memberikan fasilitas atas jabatan untuk mendukung pekerjaan saya					
5. Pemerintah memberikan perlindungan/jaminan sosial (Jaminan Kematian, Jaminan Kesehatan, Jaminan Hari Tua dan jaminan Pensiun)					
6. Lingkungan pekerjaan membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan					
7. Saya diberikan kesempatan untuk berkembang didalam lingkungan pekerjaan saya					
8. Adanya Tim Bantuan Hukum Pemerintah Daerah yang dapat mendampingi saya jika terlibat dalam kasus hukum					

B. Motivasi

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
	1	2	3	4	5
9. Seluruh pendapatan yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan hidup saya					
10. Unit kerja menciptakan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan					

11. Adanya hubungan yang baik antara interpersonal bapak/ibu dengan atasan / bawahan					
12. Adanya hubungan yang baik antara interpersonal bapak/ibu dengan rekan kerja					
13. Saya mendapatkan pujian dan pengakuan dari atasan saya atas hasil kerja yang telah saya capai					
14. Pimpinan memberikan kesempatan untuk berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan					

C. Pengembang Karier

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
	1	2	3	4	5
15. Jabatan yang diberikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
16. Jabatan yang diamanahkan pimpinan berdasarkan pola karier yang telah ditentukan					
17. Jabatan yang diberikan sudah sesuai dengan kompetensi yang saya miliki					
18. Hasil penilaian kinerja sudah melalui dialog dengan antasan saya					
19. Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang saya miliki					
20. Saya sudah merasa puas dengan jabatan saya saat ini					

D. Kinerja Karyawan

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
	1	2	3	4	5
21. Realisasi pekerjaan saya sudah sesuai dengan jumlah target yang telah ditetapkan					
22. Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar atau spesifikasi yang telah ditentukan					
23. Dalam menyelesaikan pekerjaan saya tidak pernah melebihi waktu yang telah ditentukan					
24. Saya menyelesaikan tugas dengan efisien dan tanpa melebihi anggaran yang telah ditetapkan					



**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 131/VIII/PPS/2024 14 Agustus 2024
Lamp : 1 (satu) rangkap
Hal : Izin Validasi

Yth. Bapak/Ibu *Dr. Ir. Ahmad, S.T., M.M., IPM.*

Di-

Tempat

Kami mohon dengan hormat, Bapak/Ibu bersedia menjadi Validator Instrumen Penelitian bagi mahasiswa.

Nama : Rudi Nuhardi
NIM : 105021100522
Program Studi : S2 Manajemen
Pembimbing 1 : 1. Prof. Dr. Akhmad., SE., M.Si.
Pembimbing 2 : 2. Dr. Agussalim Harrang., SE., M.M.
Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang.

Kami sangat mengharapkan Bapak/ Ibu dapat mengembalikan hasil validasi paling lama 2 (dua) minggu. Atas kerja sama yang baik dari Bapak/ Ibu kami sampaikan terimakasih.

Jazakumullahu KhaeranKatsiraan.

Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Ketua Pusat Publikasi dan
Verifikasi KTI

Dr. Muhammad Muzaeni, M.Pd.
NIDN: 0908128602





**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : *Dr. Ir. AHMAD, S.T. M.M. IPM*
2. NIDN : *0903076201*
3. Asal Program Studi : *MAGISTER MANAJEMEN*

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

*PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAITAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PINRANG*
dari mahasiswa:

Nama : *RUDI NUHARDI*
Program Studi : *MAGISTER MANAJEMEN*
NIM : *105021100522*

(sudah siap/belum siap) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. *INSTRUMEN sudah sesuai dengan variabel yang digunakan*
2. *Jumlah instrumen mewakili indikator penelitian*

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, *15-8* 2024

Validator,

Dr. Ir. AHMAD, S.T. M.M. IPM

*) coret yang tidak perlu





**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Lt. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221

**LEMBAR VALIDASI
KUESIONER PENELITIAN**

A. Petunjuk

Dalam rangka penyusunan tesis dengan judul *“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang”*, peneliti mengembangkan kuesioner. Mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan:

1. Penilaian dengan meninjau beberapa aspek, penilaian umum, dan saran-saran untuk merevisi kuesioner yang telah disusun.
2. Penilaian dengan meninjau beberapa aspek dengan memberikan **tanda cek (√)** pada kolom nilai yang telah tersedia dengan menggunakan skala sebagai berikut:
 - 1 : Tidak Relevan**
 - 2 : Cukup Relevan**
 - 3 : Relevan**
 - 4 : Sangat Relevan**
3. Untuk revisi-revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskan pada naskah yang perlu untuk direvisi atau menuliskannya pada bagian saran yang telah disediakan.

Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian secara objektif

B. Format Penilaian

No	Aspek Penilaian	Skala			
		1	2	3	4
1	Format Kuesioner				
	a. Petunjuk pengisian kuesioner dinyatakan dengan jelas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	b. Kriteria skor dinyatakan dengan jelas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2	Segi Isi				
	a. Kesesuaian butir kuesioner dengan indikator	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>





**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Lt. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221

No	Aspek Penilaian	Skala			
		1	2	3	4
	b. Kategori kuesioner dinyatakan dengan jelas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	c. Pernyataan-pernyataan pada kuesioner dapat mewakili indikator	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	d. Aspek pada kuesioner dapat teramati dengan baik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	e. Aspek pada kuesioner tidak menimbulkan makna ganda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3	Segi Kontruksi				
	a. Butir kuesioner dirumuskan dengan jelas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	b. Butir kuesioner tidak terdapat arti ganda pada masing-masing pertanyaan/ pernyataan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3	Bahasa yang Digunakan				
	a. Butir kuesioner menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dimengerti responden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	b. Bahasa yang digunakan bersifat komunikatif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan, maka dapat ditetapkan:

- Instrumen dapat digunakan tanpa revisi
- Instrumen dapat digunakan dengan sedikit revisi
- Instrumen dapat digunakan dengan banyak revisi
- Instrumen tidak dapat digunakan dan masih memerlukan konsultasi

C. Saran & Catatan Perbaikan

-
-

..... 15-8-2024

Validator




Lampiran 6 : Surat Keterangan Bebas Plagiat



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Rudi Nuhardi

Nim : 105021100522

Program Studi : Magister Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	17 %	25 %
3	Bab 3	15 %	15 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	3 %	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, 21 Januari 2025

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nursiah S.Ham., M.I.P.
NBM. 964 591

Ekonomis

Journal of Economics and Business

LETTER OF ACCEPTANCE
No.026/EKONOMIS-LPPM/I/2025

Dengan ini Pengelola **Ekonomis: Journal of Economics and Business** dengan ISSN 2597-8829 (Online) memberitahukan bahwa naskah anda dengan identitas:

Judul : **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang**
Penulis : **Rudi Nuhardi¹, Akhmad², Agus Salim Harrang³**
Institusi : **Universitas Muhammadiyah Makassar^{1,2,3}**
Jalan Alt Alauddin No. 259, Makassar
Correspondence email : rudinuhardish@gmail.com

Telah memenuhi kriteria publikasi di Jurnal **Ekonomis: Journal of Economics and Business** dan dapat kami **Terima** sebagai bahan naskah untuk Penerbitan Jurnal pada **Vol. 9 No. 2, September 2025**.

Untuk menghindari adanya duplikasi terbitan dan pelanggaran etika publikasi ilmiah terbitan berkala, kami berharap agar naskah/artikel tersebut tidak dikirimkan dan dipublikasikan ke penerbit/jurnal lain.

Demikian surat ini disampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Jambi, 23 Januari 2025
Section Editor

R. Adisetiawan, SE, MM

Lampiran 8 : Statistik Responden

**STATISTIK RESPONDEN (39 ORANG)
PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PINRANG**

NO	NAMA	Jenis Kelamin	Umur (Usia)	Lama Kerja	Pendidikan Terakhir	Status Kepegawaian
1	Drs. ABDUL RAHMAN USMAN, M.Si	L	57	< 5 tahun	Magister / S2	PNS
2	YAHYA WADUD, S.H.	L	55	5 – 10 tahun	S1	PNS
3	HENNY HENDRAWATI, S.Sos.	P	42	< 5 tahun	S1	PNS
4	HASNI, S.M.	P	48	> 20 tahun	S1	PNS
5	SINSIGUS TALLU LEMBANG, S.E.	L	50	11 – 20 tahun	S1	PNS
6	JARNAWI JAMAL, S.Ak.	L	35	11 – 20 tahun	S1	PNS
7	ALIANI, S.Sos	P	43	11 – 20 tahun	S1	PNS
8	ANDI ISMA HATTA, S.M.	P	40	11 – 20 tahun	S1	PNS
9	HERNA	P	33	11 – 20 tahun	SMA	PNS
10	HJ. NILAWATI, S.Sos.	P	48	11 – 20 tahun	S1	PNS
11	ANDI FATMAWATI, S.E.	P	55	11 – 20 tahun	S1	PNS
12	AHMAD SAINI, S.Sos.	L	43	< 5 tahun	S1	PNS
13	ANDI MIRA	P	46	11 – 20 tahun	SMA	PNS
14	RULLI WUJI WIJANTO, S.AP.	L	38	11 – 20 tahun	S1	PNS
15	AYU PURNAMA SARI SAIN, S.Psi	P	38	11 – 20 tahun	S1	PNS
16	H. ABDUL RAHMAN, S.IP.	L	52	11 – 20 tahun	S1	PNS
17	MUHAMMAD JAZALI, S.Sos.	L	49	11 – 20 tahun	S1	PNS
18	RANO, S.H	L	42	5 – 10 tahun	S1	PNS
19	HADIJAH, A, Md.	P	46	11 – 20 tahun	Diploma / D3	PNS
20	MINDAR IDRIS, A.Md.	P	51	< 5 tahun	Diploma / D3	PNS
21	RUSNI, A.Md	P	37	< 5 tahun	Diploma / D3	PPPK
22	DASNUR, S.M.	P	47	11 – 20 tahun	S1	PNS
23	H. FATHUL AKBAR SYARIF, S.H.	L	38	5 – 10 tahun	S1	PNS
24	A. MUH. GOERIL, S.IP., M.Si	L	38	< 5 tahun	Magister / S2	PNS
25	HASNAWATI, S.Sos.	P	41	11 – 20 tahun	S1	PNS
26	FARID RIYADI, S.H.	L	39	11 – 20 tahun	S1	PNS
27	S A I F U L L A H, S.E., M.Si.	L	40	11 – 20 tahun	Magister / S2	PNS
28	MERY, S.M.	P	48	11 – 20 tahun	S1	PNS
29	IRWAN DANI, S.H.	L	47	5 – 10 tahun	S1	PNS
30	FITRIAH, S.IP	P	39	< 5 tahun	S1	PNS
31	NASRULLAH, S.H.	L	48	5 – 10 tahun	S1	PNS
32	MUSTAKIM HUSAIN, S.H.	L	51	11 – 20 tahun	S1	PNS
33	RONNY RAKHMAN .TS, S.H.	L	46	11 – 20 tahun	S1	PNS
34	MUHAMMAD TASMIL MURSALIM, SE, M.Psi	L	39	11 – 20 tahun	Magister / S2	PNS
35	HAMRIANI, S.E.	P	41	11 – 20 tahun	S1	PNS
36	ADNAN SULAIMAN, S.Ag	L	49	11 – 20 tahun	S1	PNS
37	ADI PUTRA. AT, S.E., M.M.	L	37	< 5 tahun	S1	PNS
38	RUDI NUHARDI	L	44	11 – 20 tahun	S1	PNS
39	RESTI JUNIARTI WAHID	P	45	11 – 20 tahun	SMA	PNS

Status Kepegawaian

PNS	38
P3K	1

Jenis Kelamin

LAKI	21
PEREMPUAN	18

Usia (Umur)

< 25 Tahun	0
25 Tahun s.d. 35 Tahun	2
36 Tahun s.d. 46 Tahun	23
> 46 Tahun	14

Lama Bekerja

< 5 Tahun	8
5 Tahun s.d. 10 tahun	5
11 Tahun s.d. 20 Tahun	25
> 20 Tahun	1

Pendidikan Terakhir

SMA Sederajat	3
Diploma / D3	3
Sarjana / S1	29
Magister / S2	4

Lampiran 9 : Jawaban Responden

LAMPIRAN : HASIL STATISTIK RESPONDEN

no	kompensasi (x1)								motivasi (x2)							pengembangan karier (x3)						kinerja karyawan (y)				Jenis Kelamin	Umur (Usia)	Lama Kerja	Pendidikan Terakhir	Status Kepegawaian
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24						
1	4	4	4	2	5	2	3	3	4	4	5	5	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	Perempuan	36 – 46 tahun	< 5 tahun	Sarjana / S1	PNS	
2	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4	3	3	1	3	3	5	4	3	3	Laki laki	36 – 46 tahun	< 5 tahun	Sarjana / S1	PNS	
3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	Laki laki	Lebih dari 46 tahun	11 – 20 tahun	Sarjana / S1	PNS	
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	Laki laki	36 – 46 tahun	< 5 tahun	Sarjana / S1	PNS	
5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	Laki laki	36 – 46 tahun	5 – 10 tahun	Sarjana / S1	PNS	
6	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	Perempuan	36 – 46 tahun	11 – 20 tahun	Sarjana / S1	PNS	
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	Laki laki	36 – 46 tahun	11 – 20 tahun	Sarjana / S1	PNS	
8	3	3	5	4	5	1	4	1	3	3	2	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	Laki laki	36 – 46 tahun	< 5 tahun	Magister / S2	PNS	
9	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	Laki laki	Lebih dari 46 tahun	5 – 10 tahun	Sarjana / S1	PNS	
10	2	3	1	1	5	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	Laki laki	36 – 46 tahun	< 5 tahun	Sarjana / S1	PNS	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Laki laki	36 – 46 tahun	11 – 20 tahun	Sarjana / S1	PNS	
12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	Laki laki	25 – 35 tahun	11 – 20 tahun	Sarjana / S1	PNS	
13	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	2	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	Perempuan	36 – 46 tahun	< 5 tahun	Diploma / D3	P3K	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Perempuan	Lebih dari 46 tahun	11 – 20 tahun	Sarjana / S1	PNS	
15	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	Laki laki	Lebih dari 46 tahun	11 – 20 tahun	Sarjana / S1	PNS	
16	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Perempuan	Lebih dari 46 tahun	> 20 tahun	Sarjana / S1	PNS	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Laki laki	36 – 46 tahun	11 – 20 tahun	Magister / S2	PNS	
18	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	Laki laki	36 – 46 tahun	11 – 20 tahun	Magister / S2	PNS	
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Perempuan	36 – 46 tahun	11 – 20 tahun	Sarjana / S1	PNS	
20	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	Perempuan	36 – 46 tahun	11 – 20 tahun	Sarjana / S1	PNS	

Lampiran 9 : Jawaban Responden

LAMPIRAN : HASIL STATISTIK RESPONDEN

no	kompensasi (x1)								motivasi (x2)						pengembangan karier (x3)						kinerja karyawan (y)				Jenis Kelamin	Umur (Usia)	Lama Kerja	Pendidikan Terakhir	Status Kepegawaian
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24					
21	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	Perempuan	36 – 46 tahun	11 – 20 tahun	Sarjana / S1	PNS
22	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Perempuan	Lebih dari 46 tahun	5 – 10 tahun	Diploma / D3	PNS
23	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Laki laki	36 – 46 tahun	< 5 tahun	Sarjana / S1	PNS
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Laki laki	36 – 46 tahun	11 – 20 tahun	Sarjana / S1	PNS
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	Laki laki	36 – 46 tahun	< 5 tahun	Sarjana / S1	PNS
26	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	Laki laki	36 – 46 tahun	5 – 10 tahun	Sarjana / S1	PNS
27	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	Laki laki	36 – 46 tahun	11 – 20 tahun	Magister / S2	PNS
28	3	4	5	3	5	4	1	5	2	4	5	4	4	2	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	Perempuan	Lebih dari 46 tahun	11 – 20 tahun	Diploma / D3	PNS
29	4	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	Perempuan	36 – 46 tahun	11 – 20 tahun	SMA / Sederajat	PNS
30	4	3	4	2	5	4	3	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	Laki laki	Lebih dari 46 tahun	11 – 20 tahun	SMA / Sederajat	PNS
31	4	4	5	2	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	Perempuan	25 – 35 tahun	11 – 20 tahun	SMA / Sederajat	PNS
32	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	Laki laki	Lebih dari 46 tahun	11 – 20 tahun	Sarjana / S1	PNS
33	4	5	3	3	5	4	2	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	Perempuan	Lebih dari 46 tahun	11 – 20 tahun	Sarjana / S1	PNS
34	3	5	5	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	Laki laki	36 – 46 tahun	11 – 20 tahun	Sarjana / S1	PNS
35	2	3	2	1	5	4	3	5	3	4	4	4	2	3	2	2	2	4	3	5	4	4	4	4	Perempuan	Lebih dari 46 tahun	11 – 20 tahun	Sarjana / S1	PNS
36	4	3	5	3	5	4	4	5	3	4	5	5	3	4	2	2	2	4	4	5	4	4	3	3	Perempuan	Lebih dari 46 tahun	11 – 20 tahun	Sarjana / S1	PNS
37	4	3	5	2	5	5	4	5	2	4	5	5	4	4	5	2	4	4	2	5	3	3	3	3	Perempuan	Lebih dari 46 tahun	5 – 10 tahun	Sarjana / S1	PNS
38	2	5	3	2	3	4	3	5	4	3	5	5	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	Perempuan	Lebih dari 46 tahun	11 – 20 tahun	Sarjana / S1	PNS
39	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	Perempuan	36 – 46 tahun	11 – 20 tahun	Sarjana / S1	PNS

Lampiran 9 : Jawaban Responden

LAMPIRAN : HASIL STATISTIK RESPONDEN

Status Kepegawaian	PNS	=	38	97,4%
	PPPK	=	1	2,6%

Jenis Kelamin	LAKI-LAKI	=	21	53,8%
	PEREMPUAN	=	18	46,2%

Usia (Umur)	< 25 Tahun	=	0	0,0%
	25 Tahun s.d. 35 Tahun	=	2	5,1%
	36 Tahun s.d. 46 Tahun	=	23	59,0%
	> 46 Tahun	=	14	35,9%

Lama Kerja	< 5 Tahun	=	8	20,5%
	5 Tahun s.d. 10 tahun	=	5	12,8%
	11 Tahun s.d. 20 Tahun	=	25	64,1%
	> 20 Tahun	=	1	2,6%

Pendidikan Terakhir	SMA Sederajat	=	3	7,7%
	Diploma / D3	=	3	7,7%
	Sarjana / S1	=	29	74,4%
	Magister / S2	=	4	10,3%

Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Puntu (DPMPTSP) Kab. Pinrang

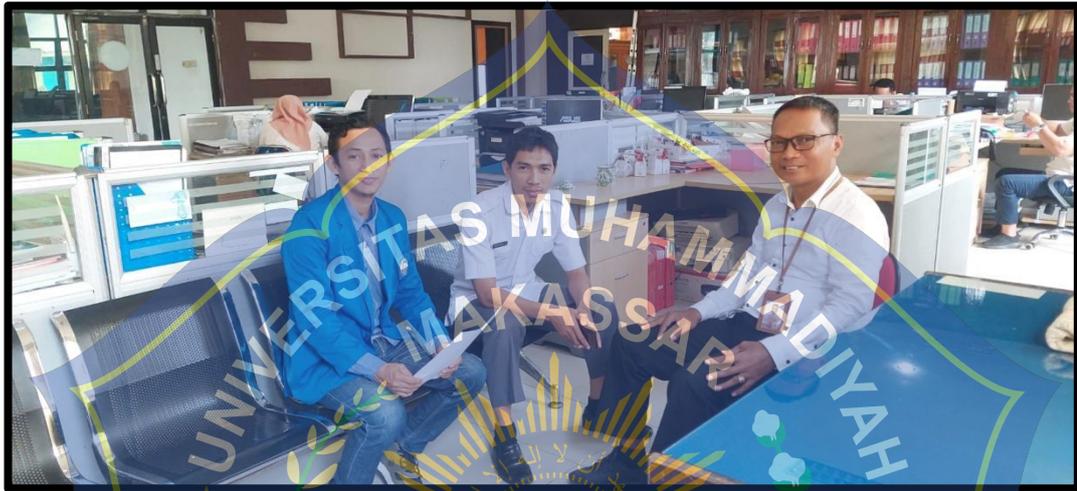
(Pengajuan Permohonan Izin Penelitian melalui Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Puntu (DPMPTSP) Kab. Pinrang)



**Penerimaan Surat Izin Penelitian di Kantor Badan
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
(BKPSDM) Kabupaten Pinrang**



Komunikasi dengan Kepala Bidang Pengembangan tentang penelitian yang akan dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang



Tampilan Google.Form (Kuesioner Penelitian)



KUESIONER PENELITIAN-RUDI NUHARDI

Pertanyaan Jawaban 99 Setelan

Welcome to Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar

Bagian 1 dari 4

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang
Di
Tempat

Assalamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu



UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Welcome to Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang
Di
Tempat

Assalamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Dengan Hormat,
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Correlations

Notes

Output Created	26-DEC-2024 09:19:48	
Comments		
Input	Data	D:\Unismuh MMTESIS\tesis fix\OLAH DATA2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 X1.total /PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6
x1	Pearson Correlation	1	.347*	.619**	.316*	.210	.171
	Sig. (2-tailed)		.031	<,001	.050	.198	.298
	N	39	39	39	39	39	39
x2	Pearson Correlation	.347*	1	.230	.146	.013	.174
	Sig. (2-tailed)	.031		.159	.375	.939	.290
	N	39	39	39	39	39	39
x3	Pearson	.619**	.230	1	.171	.230	.102

	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	<,001	.159		.299	.160	.537
	N	39	39	39	39	39	39
x4	Pearson Correlation	.316*	.146	.171	1	-.082	-.030
	Sig. (2-tailed)	.050	.375	.299		.621	.854
	N	39	39	39	39	39	39
x5	Pearson Correlation	.210	.013	.230	-.082	1	.123
	Sig. (2-tailed)	.198	.939	.160	.621		.455
	N	39	39	39	39	39	39
x6	Pearson Correlation	.171	.174	.102	-.030	.123	1
	Sig. (2-tailed)	.298	.290	.537	.854	.455	
	N	39	39	39	39	39	39
x7	Pearson Correlation	.296	.056	.181	.374*	.145	.239
	Sig. (2-tailed)	.067	.735	.269	.019	.378	.143
	N	39	39	39	39	39	39
x8	Pearson Correlation	.284	.377*	.251	-.045	.182	.427**
	Sig. (2-tailed)	.079	.018	.123	.786	.267	.007
	N	39	39	39	39	39	39
X1.total	Pearson Correlation	.742**	.528**	.644**	.461**	.361*	.489**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.003	.024	.002
	N	39	39	39	39	39	39

Correlations

		x7	x8	X1.total
x1	Pearson Correlation	.296	.284	.742**
	Sig. (2-tailed)	.067	.079	<,001
	N	39	39	39
x2	Pearson Correlation	.056	.377*	.528**
	Sig. (2-tailed)	.735	.018	<,001
	N	39	39	39
x3	Pearson Correlation	.181	.251	.644**
	Sig. (2-tailed)	.269	.123	<,001
	N	39	39	39
x4	Pearson Correlation	.374*	-.045	.461**
	Sig. (2-tailed)	.019	.786	.003
	N	39	39	39

x5	Pearson Correlation	.145	.182	.361*
	Sig. (2-tailed)	.378	.267	.024
	N	39	39	39
x6	Pearson Correlation	.239	.427**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.143	.007	.002
	N	39	39	39
x7	Pearson Correlation	1	.028	.520**
	Sig. (2-tailed)		.864	<,001
	N	39	39	39
x8	Pearson Correlation	.028	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	.864	<,001	
	N	39	39	39
X1.total	Pearson Correlation	.520**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	39	39	39

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

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

Correlations

Notes

Output Created	26-DEC-2024 09:21:35	
Comments		
Input	Data	D:\Unismuh MM\TESIS\tesis fix\OLAH DATA2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of

		variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=x9 x10 x11 x12 x13 x14 X2.total /PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

		x9	x10	x11	x12	x13	x14
x9	Pearson Correlation	1	.244	.241	.118	.133	.145
	Sig. (2-tailed)		.135	.139	.476	.419	.378
	N	39	39	39	39	39	39
x10	Pearson Correlation	.244	1	.531**	.456**	.317*	.311
	Sig. (2-tailed)	.135		<,001	.004	.049	.054
	N	39	39	39	39	39	39
x11	Pearson Correlation	.241	.531**	1	.738**	.040	.057
	Sig. (2-tailed)	.139	<,001		<,001	.811	.732
	N	39	39	39	39	39	39
x12	Pearson Correlation	.118	.456**	.738**	1	.047	.178
	Sig. (2-tailed)	.476	.004	<,001		.775	.277
	N	39	39	39	39	39	39
x13	Pearson Correlation	.133	.317*	.040	.047	1	.459**
	Sig. (2-tailed)	.419	.049	.811	.775		.003
	N	39	39	39	39	39	39
x14	Pearson Correlation	.145	.311	.057	.178	.459**	1
	Sig. (2-tailed)	.378	.054	.732	.277	.003	
	N	39	39	39	39	39	39
X2.total	Pearson Correlation	.520**	.736**	.664**	.640**	.570**	.606**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	39	39	39	39	39	39

Correlations

		X2.total
x9	Pearson	.520**

	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	39
x10	Pearson Correlation	.736**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	39
x11	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	39
x12	Pearson Correlation	.640**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	39
x13	Pearson Correlation	.570**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	39
x14	Pearson Correlation	.606**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	39
X2.total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	39

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

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

Correlations

Notes

Output Created	26-DEC-2024 09:26:08	
Comments		
Input	Data	D:\Unismuh MM\TESIS\tesis fix\OLAH DATA2.sav
	Active Dataset	DataSet1

	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=x15 x16 x17 x18 x19 x20 X3.total /PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

Correlations

		x15	x16	x17	x18	x19	x20
x15	Pearson Correlation	1	.616**	.789**	.142	.387*	.087
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	.388	.015	.600
	N	39	39	39	39	39	39
x16	Pearson Correlation	.616**	1	.811**	.346*	.613**	.030
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	.031	<,001	.855
	N	39	39	39	39	39	39
x17	Pearson Correlation	.789**	.811**	1	.311	.569**	.083
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		.054	<,001	.615
	N	39	39	39	39	39	39
x18	Pearson Correlation	.142	.346*	.311	1	.360*	.297
	Sig. (2-tailed)	.388	.031	.054		.024	.067
	N	39	39	39	39	39	39
x19	Pearson Correlation	.387*	.613**	.569**	.360*	1	.205
	Sig. (2-tailed)	.015	<,001	<,001	.024		.210
	N	39	39	39	39	39	39
x20	Pearson Correlation	.087	.030	.083	.297	.205	1
	Sig. (2-tailed)	.600	.855	.615	.067	.210	

N		39	39	39	39	39	39
X3.total	Pearson Correlation	.738**	.829**	.862**	.560**	.761**	.406*
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.010
N		39	39	39	39	39	39

Correlations

		X3.total
x15	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	39
x16	Pearson Correlation	.829**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	39
x17	Pearson Correlation	.862**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	39
x18	Pearson Correlation	.560**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	39
x19	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	39
x20	Pearson Correlation	.406*
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	39
X3.total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	39

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

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

Correlations

Notes

Output Created	26-DEC-2024 09:26:38	
Comments		
Input	Data	D:\Unismuh MM\TESIS\tesis fix\OLAH DATA2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=x21 x22 x23 x24 Y.total /PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Correlations

		x21	x22	x23	x24	Y.total
x21	Pearson Correlation	1	.783**	.572**	.491**	.840**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	.001	<,001
	N	39	39	39	39	39
x22	Pearson Correlation	.783**	1	.719**	.629**	.920**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	39	39	39	39	39
x23	Pearson Correlation	.572**	.719**	1	.562**	.837**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	39	39	39	39	39

x24	Pearson Correlation	.491**	.629**	.562**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.001	<,001	<,001		<,001
	N	39	39	39	39	39
Y.total	Pearson Correlation	.840**	.920**	.837**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	39	39	39	39	39

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

Reliability

Notes	
Output Created	26-DEC-2024 09:56:06
Comments	
Input	Data D:\Unismuh MM\TESIS\tesis fix\OLAH DATA2.sav Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 39 Matrix Input Definition of Missing Cases Used
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,04

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	8

Reliability

Notes

Output Created		26-DEC-2024 10:03:46
Comments		
Input	Data	D:\Unismuh MM\TESIS\tesis fix\OLAH DATA2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=x9 x10 x11 x12 x13 x14 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL

		/MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	6

Reliability

Notes

Output Created		26-DEC-2024 10:04:37
Comments		
Input	Data	D:\Unismuh MMTESIS\tesis fix\OLAH DATA2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=x15 x16 x17 x18 x19 x20 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	6

Reliability

Notes

Output Created	26-DEC-2024 10:05:10	
Comments		
Input	Data	D:\Unismuh MM\TESIS\tesis fix\OLAH DATA2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
	Matrix Input	
Missing Value	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as

Handling	Cases Used	missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=x21 x22 x23 x24 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	4

Regression

Notes

Output Created	26-DEC-2024 10:21:15	
Comments		
Input	Data	D:\Unismuh MM\TESIS\tesis fix\OLAH DATA2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	39
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) TOLERANCE(.0001) /NOORIGIN /DEPENDENT Y.total /METHOD=ENTER X1.total X2.total X3.total /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,10
	Memory Required	4432 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
	Variables Created or Modified	RES_1

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Y.total

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.474	1.82221

a. Predictors: (Constant), X3.total, X1.total, X2.total

b. Dependent Variable: Y.total

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.682	3	41.227	12.416	<,001 ^b
	Residual	116.215	35	3.320		
	Total	239.897	38			

a. Dependent Variable: Y.total

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.556	2.725		.204	.839
	X1.total	.015	.112	.023	.135	.893
	X2.total	.289	.173	.314	1.674	.103
	X3.total	.365	.116	.466	3.135	.003

a. Dependent Variable: Y.total

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13.0394	20.7791	15.9487	1.80411	39
Residual	-4.02024	3.56970	.00000	1.74880	39
Std. Predicted Value	-1.613	2.677	.000	1.000	39
Std. Residual	-2.206	1.959	.000	.960	39

a. Dependent Variable: Y.total

NPar Tests

Notes

Output Created	26-DEC-2024 10:24:27	
Comments		
Input	Data	D:\Unismuh MM\TESIS\tesis fix\OLAH DATA2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
Missing Value	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as

Handling	Cases Used	missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPARTESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS /KS_SIMCIN(99) SAMPLES(10000).
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,11
	Number of Cases Allowed ^a	786432

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		39	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.74879790	
Most Extreme Differences	Absolute	.099	
	Positive	.099	
	Negative	-.088	
Test Statistic		.099	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.433	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.420
		Upper Bound	.446

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Regression

Notes

Output Created

26-DEC-2024 10:43:44

Comments		
Input	Data	D:\Unismuh MM\TESIS\tesis fix\OLAH DATA2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS BCOV COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) TOLERANCE(.0001) /NOORIGIN /DEPENDENT Y.total /METHOD=ENTER X1.total X2.total X3.total.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Memory Required	4464 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Y.total

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1	X1.total	.484	2.066
	X2.total	.393	2.546
	X3.total	.626	1.598

a. Dependent Variable: Y.total

Coefficient Correlations^a

Model		X3.total	X1.total	X2.total	
1	Correlations	X3.total	1.000	-.068	-.439
		X1.total	-.068	1.000	-.613
		X2.total	-.439	-.613	1.000
s	Covariance	X3.total	.014	-.001	-.009
		X1.total	-.001	.012	-.012
		X2.total	-.009	-.012	.030

a. Dependent Variable: Y.total

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1.total	X2.total
1	1	3.978	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	20.244	.28	.07	.00
	3	.008	22.058	.71	.27	.09
	4	.004	32.716	.00	.66	.91

a. Dependent Variable: Y.total

Regression

Notes

Output Created	26-DEC-2024 11:00:22	
Comments		
Input	Data	D:\Unismuh MM\TESIS\tesis fix\OLAH DATA2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
	Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable

Syntax	used. REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) TOLERANCE(.0001) /NOORIGIN /DEPENDENT ABS_RES /METHOD=ENTER X1.total X2.total X3.total.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,05 Memory Required 4496 bytes Additional Memory 0 bytes Required for Residual Plots

Variables Entered/Removed^a

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

- a. Dependent Variable: ABS_RES
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.361 ^a	.130	.055	1.01265

- a. Predictors: (Constant), X3.total, X1.total, X2.total

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.365	3	1.788	1.744	.176 ^b
	Residual	35.891	35	1.025		
	Total	41.256	38			

- a. Dependent Variable: ABS_RES
b. Predictors: (Constant), X3.total, X1.total, X2.total

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.664	1.514		.438	.664
	X1.total	.136	.062	.495	2.185	.036
	X2.total	-.098	.096	-.256	-1.017	.316
	X3.total	-.053	.065	-.164	-.825	.415

a. Dependent Variable: ABS_RES

Regression

Notes

Output Created	26-DEC-2024 11:11:26	
Comments		
Input	Data	D:\Unismuh MMTESIS\tesis fix\OLAH DATA2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) TOLERANCE(.0001) /NOORIGIN /DEPENDENT Y.total /METHOD=ENTER X1.total X2.total X3.total.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,09
	Memory Required	4496 bytes
	Additional Memory Required for Residual	0 bytes

Plots

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Y.total

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.474	1.82221

a. Predictors: (Constant), X3.total, X1.total, X2.total

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.682	3	41.227	12.416	<.001 ^b
	Residual	116.215	35	3.320		
	Total	239.897	38			

a. Dependent Variable: Y.total

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.556	2.725			.204	.839
	X1.total	.015	.112	.023		.135	.893
	X2.total	.289	.173	.314		1.674	.103
	X3.total	.365	.116	.466		3.135	.003

a. Dependent Variable: Y.total