

**KAJIAN PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
PRINSIP PROSEDUR KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN SINJAI**

TESIS



Disusun Oleh:

SAMRIKA

Nomor Induk Mahasiswa: 105021101823

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

2025

**KAJIAN PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
PRINSIP PROSEDUR KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN SINJAI**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Magister

Program Studi
Magister Manajemen

Disusun dan Diajukan Oleh:

SAMRIKA

Nomor Induk Mahasiswa : 105021101823

Kepada

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

TESIS
**KAJIAN PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PRINSIP
PROSEDUR KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN SINJAI**

Yang disusun dan diajukan oleh

SAMRIKA

Nomor Induk Mahasiswa : 105021101823

Telah di perhatikan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal 23 Juli 2025

Menyetujui

Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Muhammad Ikram Idrus, M.Si



Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.

Mengetahui



Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar


Erwin Akib, S.Pd., M.P.d., P.Hd.
NBM : 890 934

Ketua Program Studi Manajemen


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

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesis : Kajian pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Sinjai

Nama Mahasiswa : Samrika

Nim : 105021101823

Program Studi : Magister Manajemen

Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia penguji tesis pada tanggal 23 Juli 2025 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 26 Juli 2025
Tim Penguji

Dr. Muhammad Ikram Idrus, M.Si.
(Pembimbing/Penguji)

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.
(Pembimbing/Penguji)

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

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E.,M.M
(Penguji)



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Pendidikan bukan cuma pergi ke sekolah dan mendapatkan gelar. Tapi, juga soal memperluas pengetahuan dan menyerap ilmu kehidupan”

(Shakuntala Devi)

PERSEMBAHAN

Puji Syukur kepada Allah SWT. Atas Ridho-nya serta karunianya sehingga Tesis ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah Rabbil`alamiin, Tesis ini kupersembahkan untuk.

1. Kedua orang tua saya Ibu Syamsiah dan Bapak Eby yang telah memberikan semangat dan doa sehingga saya bisa menyelesaikan Tesis ini.
2. Keluarga besar dan teman-teman yang telah memberikan dukungan untuk proses penyelesaian Tesis ini.
3. Bapak dan Ibu dosen, terkhusus kepada kedua dosen pembimbing yang selama ini telah banyak meluangkan banyak waktunya untuk membimbing, menuntun dan mengarahkan saya menyelesaikan Tesis ini.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : SAMRIKA

NIM : 1057211101823

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan pengambil alih tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dibuktikan bahwa Sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atau perbuatan tersebut.

Makassar, 29 Mei 2025

Yang menyatakan,

SAMRIKA

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul tesis : Kajian pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Sinjai

Nama Mahasiswa : Samrika
Nim : 10502110823
Program Studi : Magister Manajemen
Konsetrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Penitia Penguji Tesis pada tanggal 23 Juli 2025 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 26 Juli 2025

Tim Penguji

Dr. Muchriana Muchran, S.E., M.Si.
(Pimpinan Penguji)

Dr. Muhammad Ikram Idrus, M.Si.
(Pembimbing I)

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.
(Pembimbing II)

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

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E.,M.M
(Penguji II)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Erwin Akib, S.Pd., M.P.d., P.Hd.
NBM : 890 934

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

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa
Judul tesis : Kajian Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja
dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan
Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai.

Nama Mahasiswa : SAMRIKA
Nim : 105121101823
Program Studi : Magister Manajemen
Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Ujian Hasil pada
tanggal 21 Mei 2025, sudah memenuhi syarat dan layak untuk diseminarkan
pada Ujian Tutup sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen (M.M) pada program Pascasarjana Universitas
Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Juni 2025

Dr. H. Muh. Ikram Idrus, S.E., M.Si.
(Pembimbing I)

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.
(Pembimbing II)

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

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M

(Penguji II)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar



Erwin Akib, S.Pd., M.Pd., P.Hd.
NBM : 860 934

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



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

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul Tesis : KAJIAN PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN PRINSIP PROSEDUR KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SINJAI

Nama Mahasiswa : SAMRIKA

NIM : 105021101823

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Ujian Proposal pada Tanggal 16 Januari 2025, dan telah diperiksa serta di teliti sudah memenuhi persyaratan dan layak untuk di Seminarkan pada Ujian Hasil.

Makassar, 26 Maret 2025

Menyetujui
Komisi Pembimbing :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Muh. Ikram Idrus, S.E., M.Si

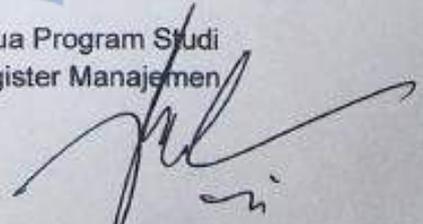

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M

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

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul tesis : Analisis Keterkaitan Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bupati Sinjai.

Nama Mahasiswa : SAMRIKA

Nim : 105021101823

Program Studi : Magister Manajemen

Konsetrasi : Manajemen SDM

Setelah diperiksa dan diteliti, Proposal tesis ini sudah memenuhi syarat dan layak untuk di seminarkan pada Ujian Proposal

Makassar, 14 Desember 2024

Menyetujui
Komisi Pembimbing :

Pembimbing I

Dr. H. Muhammad Ikram Idrus, M.Si.

Pembimbing II

Dr. Samsul Rizal, 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

ABSTRAK

Samrika, 2025. *Kajian Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Prinsip Prosedur kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai.* Dibimbing oleh Muhammad Ikram Idrus dan Samsul Rizal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menjelaskan hubungan antara kemampuan kerja, motivasi kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis Statistik serta pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai.

Hasil pengkajian menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa meskipun pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik serta melalui pelatihan, faktor ini tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, memperlihatkan pula bahwa ada faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja. Sebaliknya, motivasi kerja dan prinsip prosedur kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan wawasan penting tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, menekankan perlunya perhatian lebih pada aspek motivasi dan pengembangan prosedur kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai yang lebih efektif.

Kata Kunci: Kemampuan kerja, Motivasi kerja, Prosedur Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Samrika, 2025. *Study of the Influence of Ability, Motivation and Principles of Work Procedures on Employee Performance in the Regional Secretariat of Sinjai Regency.* Supervised by Muhammad Ikram Idrus and Samsul Rizal.

This study aims to examine and explain the relationship between work ability, work motivation, and principles of work procedures on employee performance in the Regional Secretariat of Sinjai Regency. The type of research used is quantitative with statistical analysis techniques and data collection through questionnaires distributed to employees.

The results of the study indicate that work ability does not have a significant effect on employee performance, which indicates that although employees have good skills and knowledge and through training, this factor is not enough to improve employee performance as a whole, also showing that there are other factors that are more dominant in influencing performance. On the other hand, work motivation and principles of work procedures have been shown to have a significant effect on employee performance. These findings provide important insights into the factors that influence employee performance, emphasizing the need for more attention to the motivational aspect and the development of effective work procedures to improve performance. This study is expected to be a reference for management in formulating more effective employee performance improvement strategies.

Keywords: Work ability, Work motivation, Work procedures, Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa dikirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai pada hasil penulisan tesis yang berjudul “Kajian Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Prinsip Prosedur kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai”.

Tesis yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Studi Pascasarjana (S2) Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua penulis Ayah Eby dan Ibu Syamsiah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. juga bagi saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini, serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga yang telah diberikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini terwujud karena adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Rakhim Nanda. S.T, M.T, IPM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Erwin Akib, S.Pd., M.P.d., P.Hd. Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Dr. Sukmawati S. Pd, M. Pd., Asisten direktur I Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. A. Ifayani Haanurat, MM., Asisten direktur II Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Dr. Ir. Achmad AC., ST., MM., IPM., Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak Dr. Muhammad Ikram Idrus, M.S selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis ini selesai dengan baik.
7. Bapak Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dan penyusun tesis hingga ujian tesis.
8. Bapak/Ibu dosen dan seluruh staf pengajar program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah dan banyak membagi ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
9. Segenap Staf dan Karyawan Tata Usaha Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

10. Dengan Hormat Kepada Bapak PJ Bupati Sinjai Bapak A. Jefrianto Asapa yang telah memberikan pengalaman penelitian di Kantor Bupati Sinjai
11. Kepada Kepala Sekretariat Daerah dan Pegawai Kantor Bupati Sinjai yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
12. Juga kepada staf dan karyawan kantor Bupati Sinjai mengizinkan untuk menyusun penulisan penelitian tesis.
13. Rekan-rekan Mahasiswa Pascasarjana Magister Manajemen Angkatan 2023 terkhususnya Kelas MM 2R yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
14. Terima kasih kepada Saudari saya satu-satunya yang tercinta yaitu Samrani S.Pd., yang selalu memberi dukungan, pembelajaran dan kasih sayang yang begitu besar.
15. Termasuk pula bagi Askar Fahresa ST, sebagai rekan bantu untuk menulis dan Menyusun mulai dari proposal hingga tesis.
16. Terimakasih semua teman-teman yang berada di kampus yang tercinta Universitas Muhammadiyah Makassar yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungan sehingga penulis dapat merampungkan penulisan tesis ini.

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

Mudah-mudahan tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater tercinta kampus biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

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

Makassar, Senin 29 Mei 2025

Penulis,

SAMRIKA



DAFTAR ISI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI	v
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	vi
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teoritis	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
b. Tujuan Manajemen Sumber Daya	14
c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
d. Peran Manajemen Sumber Daya.....	18
2. Kemampuan Kerja	19
a. Pengertian Kemampuan Kerja	19
b. Indikator Kemampuan Kerja.....	20
3. Motivasi Kerja	21
a. Pengertian Motivasi Kerja	21
b. Indikator Motivasi Kerja.....	22

4.	Prinsip Prosedur Kerja.....	24
	a. Pengertian Prinsip Prosedur Kerja	24
	b. Indikator Prinsip Prosedur Kerja.....	25
5.	Kinerja Pegawai.....	26
	a. Pengertian Kinerja.....	26
	b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	27
	c. Indikator Kinerja Pegawai.....	28
	d. Penilaian Kinerja	30
B.	Penelitian Terdahulu	30
C.	Kerangka Pikir.....	38
D.	Hipotesis	40
BAB III	METODE PENELITIAN.....	41
A.	Jenis Penelitian	41
B.	Tempat dan Waktu	42
C.	Populasi dan Sampel	42
D.	Sumber Data dan Sifat Data	43
E.	Metode Pengumpulan Data.....	43
F.	Variabel, Definisi dan Indikator Penelitian	44
G.	Analisis Data.....	47
H.	Uji Asumsi Klasik	49
I.	Analisis Data.....	51
J.	Uji Hipotesis.....	54
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A.	Profil Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai.....	55
B.	Visi dan Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai	58
C.	Struktur organisasi	58
D.	Profil Responden	63
E.	Analisis Statistik Deskriptif	64
	1. Variabel Kemampuan kerja (X1)	65
	2. Variabel Motivasi Kerja (X2).....	67
	3. Variabel Prinsip Prosedur Kerja (X3)	69

4.	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	70
F.	Analisis Hasil Penelitian	71
1.	Uji Validitas	71
2.	Uji Realibilitas	73
3.	Pengujian Pelanggaran Asumsi Klasik.....	74
4.	Analisis Regresi Linier Berganda	78
5.	Analisis Koefisien Korelasi	80
6.	Koefisien determinasi.....	80
7.	Uji Hipotesis	81
G.	Pembahasan.....	82
H.	Tanggapan Penelitian.....	87
	BAB V PENUTUP	97
A.	Kesimpulan	97
B.	Saran	98
C.	Keterbatasan Penelitian.....	99
	DAFTAR PUSTAKA	101



DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Kantor Bupati Sinjai 2024	42
Tabel 3.2 Skala Likert	44
Tabel 3.3 Variabel, Definisi dan Indikator Penelitian.....	45
Tabel 4.1 Komposisi responden jenis kelamin tingkat pendidikan, usia dan jabatan	32
Tabel 4.2 Dasar interpretasi skor item dalam variabel penelitian.....	42
Tabel 4.3 Frekuensi/ Persentasi indikator kemampuan kerja	44
Tabel 4.4 Frekuensi/Persentasi indikator motivasi kerja	32
Tabel 4.5 Frekuensi/Persentasi prosedur kerja.....	42
Tabel 4.6 Frekuensi/Persentasi Kinerja Pegawai.....	44
Tabel 4.7 Hasil pengujian Validitas	45
Tabel 4.8 Hasil pengujian Reliabilitas	32
Tabel 4.9 Rekapitulasi Regresi Linier Berganda.....	42
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas	44

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Bagian Kerangka Konsep Penelitian.....	40
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedesitas	8



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	97
Lampiran 2. Data Tabulasi Penelitian	101
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen	106
Lampiran 4. Dokumentasi	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan (Supriyadi, 2020). Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan yang sangat penting (Sembiring dan Winarto, 2020). Menurut Afandi (2018) sumber daya manusia merupakan asset utama yang berperan mendayagunakan semua sumber daya ekonomi yang ada. Supriyadi (2020) mengemukakan bahwa dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya.

SDM merupakan hal terpenting dalam mencapai tujuan. Umumnya kepala pemerintahan daerah mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas dan fungsi yang diberikan wewenang kepada pemerintahan sehingga

mampu melayani masyarakat dengan baik, sehingga kualitas SDM di Kantor Bupati Sinjai dikembangkan agar pelayanan yang baik.

Pemerintahan daerah dengan prinsip otonomi daerah dan desentralisasi yang terkandung dalam Undang-undang 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menitikberatkan pada fokus pencapaian kesejahteraan masyarakat di daerah. Prinsip otonomi daerah dan desentralisasi juga mengharuskan adanya partisipasi masyarakat dalam pembangunan daerah sehingga menjadi kewajiban pemerintahan daerah untuk dapat memberikan akses yang seluas-luasnya bagi hadirnya partisipasi masyarakat dalam pembangunan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi atau perusahaan karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi atau perusahaan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi atau perusahaan, hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati

bersama.

Kemampuan kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2015).

Hasil pemantauan di salah satu instansi pemerintah menyangkut kemampuan kerja pegawai adalah di Kantor Bupati Sinjai sangat memengaruhi efektivitas pelayanan kepada masyarakat, termasuk dalam bidang administrasi, pengelolaan sumber daya manusia, dan pengawasan pelaksanaan program pembangunan daerah. SDM Pemerintah dituntut untuk bekerja lebih profesional lagi, sehingga diperlukan penelusuran tentang kemampuan kerja dikantor Pemerintah Daerah yaitu mengidentifikasi sejauh mana pegawai sudah memenuhi kinerja tersebut, serta hal-hal yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan.

Sebagaimana perlu ayat Al-Quran yang terkandung didalamnya tentang kemampuan kerja didalam QS. Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan)

yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) "Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir."

Ayat tersebut mengingatkan bahwa Allah memberi tanggung jawab sesuai dengan kemampuan individu. Dalam konteks kemampuan kerja, harus meningkatkan kapasitasnya untuk dapat memenuhi tanggung jawab yang diberikan.

Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik dalam organisasinya. Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan

kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas. Motivasi diperlukan untuk memacu individu karyawan agar lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Adanya motivasi kerja, seorang pegawai akan memberikan perhatiannya secara penuh untuk meningkatkan produktivitasnya yang selanjutnya berdampak pada pencapaian target dan tujuan. Motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberi tenaga yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi serta meningkatkan kebersamaan.

Untuk melaksanakan tugas-tugas secara efektif maka pekerjaan di dalam suatu organisasi harus bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional, Masih adanya beberapa orang pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya, Inisiatif pegawai dalam bekerja belum optimal, lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaannya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri, Sebagian besar pegawai kurang memahami bidangnya sendiri dan bahkan kurang aktif dalam artian tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Faktor lain yang cukup berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai

adalah hubungan kerja antar manusia dalam organisasi, seperti hubungan dengan sesama teman kerja bawahan dengan bawahan. Bahkan hubungan kerja yang tidak harmonis tersebut dapat menyebabkan runtuhnya moral dan semangat kerja.

Al-Quran dalam At-Taubah ayat 105 yang memberikan motivasi kerja dan semangat dalam berusaha:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan.*

Ayat ini memotivasi untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, karena setiap usaha akan mendapatkan penilaian dari Allah, Rasul-Nya, dan umat manusia.

Prinsip prosedur kerja adalah panduan atau langkah-langkah yang terstruktur dan sistematis untuk menyelesaikan suatu tugas

atau pekerjaan. Prosedur kerja ini penting untuk memastikan konsistensi, efisiensi, dan keselamatan dalam pelaksanaan tugas. Prosedur ini membantu pegawai memahami langkah-langkah yang harus diambil dan menghindari kesalahan dalam pekerjaan. Menurut Sailendra (2015), prinsip prosedur kerja adalah dokumen yang menjabarkan aktivitas operasional yang dilaksanakan sehari-hari dengan tujuan agar pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan benar, tepat dan konsisten untuk mendapatkan produk sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penerapan prosedur kerja yang baik, akan menunjukkan konsisten hasil kinerja, seluruhnya dengan mengacu kepada kemudahan, pelayanan dan pengaturan yang setara prosedur kerja memiliki peran penting dalam proses peningkatan bagian instansi. Tanpa adanya standar baku tersebut pengelolaan instansi pasti tidak memiliki keunggulan kompetitif. Adanya prinsip prosedur kerja semua aktivitas operasional dapat terkendali dan terpantau dengan baik. Hal ini disebabkan oleh seluruh rangkaian kegiatan operasional yang dijalankan oleh pegawai berjalan semestinya. Selain itu yang diterapkan dalam suatu instansi seringkali mengalami hambatan pada saat menjalankannya. Sering ditemui yaitu kebiasaan yang kurang baik dari beberapa pegawai yang tidak menjalankan tugas dan pekerjaan dengan benar.

Telah dijelaskan dalam QS. Al-Ahqaf ayat 19. Allah SWT,

berfirman:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya:” Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Prosedur kerja sangat diperlukan untuk memahami prosedur yang ditentukan oleh pimpinan dalam melaksanakan tugas pelayanan karena prosedur kerja memiliki peranan penting dalam administrasi pelayanan terhadap publik dan untuk mewujudkan administrasi pelayanan yang berkualitas.

Mengetahui fenomena kepegawaian yang terjadi di Kantor Bupati Sinjai, yang bertugas melayani kebutuhan masyarakat dan terdapat permasalahan seperti rendahnya kemampuan kerja atau motivasi pegawai, dampaknya dirasakan dalam bentuk menurunnya efisiensi operasional dan pelayanan publik disebabkan oleh kurangnya pelatihan teknis atau minimnya pengetahuan terkait teknologi dan regulasi terkini. Dalam kasus ini, pemerintah menginisiasi program pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan kerja. Pelatihan ini dapat mencakup peningkatan keterampilan teknis, pemahaman kebijakan baru, atau pelatihan manajerial untuk mendukung tugas-tugas strategis.

Selain itu, faktor internal, seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif, minimnya penghargaan atas prestasi, atau komunikasi yang tidak efektif antara pimpinan dan pegawai. Pemerintah dapat memperbaiki situasi ini melalui kebijakan yang memberikan insentif, baik finansial (bonus, kenaikan gaji) maupun non-finansial (penghargaan, pengakuan). Prosedur administrasi yang berbelit-belit dapat memperlambat proses kerja, sehingga jam kantor menjadi kurang efisien. Dalam beberapa kasus, pegawai mungkin harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang sebenarnya dapat diselesaikan dalam jam kerja reguler jika prosedur lebih sederhana.

Pelaksanaan program kerja Kantor Bupati Kabupaten Sinjai masih menghadapi berbagai kendala antara lain efektifitas kerja belum maksimal, hal tersebut antara lain disebabkan karena keterbatasan yang ada, yaitu keterbatasan mengenai kemampuan, semangat kerja, dan kurangnya disiplin pegawai pelaksanaannya, demikian juga dalam menentukan mekanisme atau prosedur kerjanya belum terinci dengan jelas, sehingga secara keseluruhan kelemahan tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan keberhasilan kinerja pegawai.

Kantor Bupati Kabupaten Sinjai merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak disemua bidang pelayanan telah memiliki tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan mengenai kinerja pegawai, maka penulis mengangkat

masalah ini ke dalam sebuah judul tesis, yaitu Kajian Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Prinsip Prosedur kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat diajukan sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat daerah Kabupaten Sinjai?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat daerah Kabupaten Sinjai?
3. Apakah prinsip prosedur kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat daerah Kabupaten Sinjai?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengkaji dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Sinjai.
2. Untuk mengkaji dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Sinjai.
3. Untuk mengkaji dan menjelaskan pengaruh prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Sinjai.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dan tambahan ilmu pengetahuan khususnya mengenai studi tentang manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Bagi peneliti sendiri adalah untuk mendapatkan pengetahuan tentang kemampuan kerja, motivasi kerja dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Sinjai.

b. Bagi akademik

Sebagai bahan bacaan terutama memperkaya khasanah ilmu pengetahuan terkait peranan kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Sinjai dan merupakan bahan rujukan atau referensi bagi peneliti selanjutnya.

c. Bagi Instansi

Bahan masukan dan acuan bagi pihak Pemerintah dan Masyarakat Kabupaten Sinjai tentang peranan kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Sinjai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sebenarnya sangat luas, dan penerapannya juga bisa untuk berbagai tujuan. Misalnya diterapkan untuk mengelola waktu agar setiap kegiatan jadi terencana dan bisa dikerjakan dengan baik. Secara umum, manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok.

Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Bisa dikatakan manajemen adalah mengandung unsur perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, tujuan yang ingin dicapai, juga pelaksana manajemen yang berupa individu atau kelompok.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sesuai yang dikemukakan oleh para ahli :

Marwansyah (2014) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

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

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

Manajemen sumber daya manusia beroperasi melalui

sistem sumber daya manusia. Kajian manajemen sumber daya manusia adalah sangat kompleks karena hubungan dengan banyak faktor.

MSDM adalah aktifitas SDM yang sangat kompleks dinamis. Manajemen sumber daya manusia atau human resources management (HRM) sebagai proses keterlibatan orang dalam pengelolaan organisasi.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Menurut Ichsan (2021) tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) semua pekerja dalam organisasi.

Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah keluaran (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, dan energy). Ichsan (2021) menguraikan maka tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Tujuan Organisasi ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas

organisasi.

2. Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasikan dampak negatifnya terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya. Minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen SDM adalah bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan terkait sumber daya manusia di suatu organisasi. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

- 1) Fungsi Manajerial Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

- 2) Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- 3) Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4) Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.
- 5) Fungsi Operasional Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- 6) Pengembangan (*development*) adalah proses

peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

- 7) Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
- 8) Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

- 9) Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakkan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.
- 10) Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

d. Peran Manajemen Sumber Daya

Menurut Hasibuan (2017) peran manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya

manusia pada masa yang akan datang.

5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dalam bekerja merupakan hal yang penting dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan (Novinia, dkk 2022).

Menurut Arif, dkk. (2020) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam

pekerjaan tertentu. Kemampuan individu pada akekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan (Fauzi, 2021).

Menurut Widyandari, (2022) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

b. Indikator Kemampuan Kerja

Dalam penelitian Warso (2017), terdapat indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2. Pelatihan (*Training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis

untuk tujuan tertentu.

3. Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5. Kesanggupan kerja (*Ability to work*)

Kondisi seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Handoko (2020) memberi pengertian motivasi sebagai kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan hal penting untuk manajer, karena manajer perlu bekerja dengan orang lain. Yulia (2022) menjelaskan bahwa motivasi berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pengertian lainnya yakni oleh Anintyas dan Tjahyanti (2023) menyebut bahwa motivasi sebagai hasrat

dalam membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Selanjutnya Rifa'i dan Sela (2021) menjelaskan mengenai motivasi adalah pemberian daya seseorang yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Edwin B Flippo, motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Siswadhi, 2022).

Khoiriyah (2022) menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan karyawan, yang juga diartikan sebagai suatu stimulus penggerak yang menciptakan semangat kerja, kerja kelompok, efektif dan terpadu untuk mencapai impian kerja.

b. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Rivai dan Basri (2016) adalah sebagai berikut:

1. *Kebutuhan fisiologis (Physiological-needs)*

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti pakaian, makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. *Kebutuhan rasa aman (Safety-need)*

Apabila kebutuhan fisiologis sudah relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. *Kebutuhan Sosial (Social-need)*

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja

seseorang.

5. **Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization-need*)**

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang mengikat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas - tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

4. Prinsip Prosedur Kerja

a. Pengertian Prinsip Prosedur Kerja

Prinsip prosedur kerja adalah tahapan yang berurutan dengan tujuan agar suatu aktivitas yang dikerjakan dapat berjalan lancar, dengan adanya tahapan-tahapan, manusia yang mengerjakan aktivitas tersebut tidak bingung karena di setiap tahapan terdapat aturan-aturan, cara pengerjaan yang dapat membantu untuk memahami dan mengerti tata cara pengerjaannya.

Menurut Susanto (2013) bahwa prinsip prosedur kerja adalah rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara

seragam. Menurut Baridwan (2010) bahwa: prinsip prosedur kerja merupakan suatu urutan-urutan pekerjaan kerani, biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu bagian atau lebih, disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang seragam terhadap transaksi-transaksi perusahaan yang terjadi.

b. Indikator Prinsip Prosedur Kerja

Menurut Rasto (2015) indikator prinsip prosedur kerja dirancang harus memiliki karakteristik sebagai berikut.

1. Efisien

Efisien mengandung pengertian sebagai pencapaian tujuan secara cepat atau memilih tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif serta pengoperasian yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2. Efektif

Prinsip prosedur kerja dikatakan efektif jika dapat mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan, menggunakan sumber daya dengan bijak dan hemat, pengoperasian yang sesuai sehingga tidak ada sumber daya yang terbuang.

3. Konsisten

Prinsip prosedur kerja harus memiliki hasil yang konsisten untuk setiap waktu. Jika tidak, kehandalan prosedur dipertanyakan. Prosedur yang konsisten memiliki jumlah

ksalahan yang minimum.

4. Fleksibel

Prinsip prosedur kerja harus didefinisikan dengan baik dan terstruktur. Prosedur seharusnya tidak begitu kaku sehingga tidak menerima ide-ide inovatif. Prosedur harus fleksibel Dalam situasi konflik antar karyawan atau dengan atasan, SOP dapat menjadi penengah yang efektif. Prosedur harus cukup fleksibel dengan perubahan organisasi. Prosedur juga harus fleksibel dihadapkan pada masalah yang luar biasa.

5. Transparansi

Ketersedian informasi prosedur kerja bagi seluruh pihak yang terkait memberikan batasan yang jelas dan sistematis agar isu-isu tersebut tidak menyebabkan permasalahan yang sulit diatasi.

5. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah,tidak melanggar hukum dan bermoral atau etika (Pranata, 2020).

Begitu juga menurut Setyorini dan Santi (2021) bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi di hubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Individu yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki beberapa karakteristik yaitu diantaranya selalu berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri dan berkompentensi

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut pendapat Rahayu (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*).

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan + keterampilan). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), terutama tinggi, IQ sangat

tinggi, berbakat dan jenius, dilatih secara penuh untuk menduduki jabatan dan memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan sehari-hari akan memudahkan mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*).

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Simamora (2019), penilaian kinerja adalah suatu proses dimana suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan mengetahui seberapa baik seorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi.

Terdapat beberapa indikator kinerja pegawai yaitu menurut Simamora (2019).

1. Loyalitas

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyal yang tinggi pada kantor, mereka akan diberikan posisi yang baik, hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

2. Kepemimpinan

Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggungjawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan.

3. Kerja sama

Pihak kantor perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama dalam lingkungan pemerintahan.

4. Prakarsa atau pengetahuan

Prakarsa atau pengetahuan ini perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan kantor. Keahlian praktis dan teknis serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan hendaklah sesuai dengan ilmu pengetahuan yang berkembang pada saat ini.

5. Pencapaian target

Pencapaian target biasanya kantor mempunyai strategi-strategi.

d. Penilaian Kinerja

Menurut Yelvita (2022), penilaian kinerja merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan, hasil pengamatan tersebut dilakukan sebagai bentuk penilaian yang berguna untuk menetapkan 12 sebuah kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam bekerja.

Menurut Yelvita (2022) ada beberapa hal yang perlu diketahui tentang penilaian yaitu:

1. Mengukur kemampuan karyawan apakah sesuai kemampuan dengan target yang telah ditetapkan
2. Memperhatikan faktor lingkungan, karena sekalipun karyawan mampu, tetapi lingkungan dalam dan luar tidak mendukung, maka kecil kemungkinan kinerja akan meningkat.
3. Dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

B. Penelitian Terdahulu

Menurut Randi (2018) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu merujuk pada studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya dan relevan dengan topik yang sedang diteliti.

Penelitian ini berfungsi sebagai landasan yang membantu peneliti memahami konteks, teori, dan temuan yang ada sebelum melakukan penelitian baru.

Manfaat penelitian terhadap penelitian sebelumnya yaitu sebagai:

1. Dasar teoritis, artinya penelitian terdahulu menyediakan kerangka teoritis yang dapat dijadikan acuan untuk membangun argumen dan hipotesis dalam penelitian baru.
2. Identifikasi Gap Penelitian, yaitu melalui penelitian sebelumnya, peneliti dapat mengidentifikasi kekurangan atau celah yang belum diteliti, yang dapat menjadi fokus studi baru.
3. Pengembangan Metodologi, penelitian sebelumnya dapat memberikan wawasan tentang metode yang telah digunakan, sehingga peneliti dapat memilih atau memodifikasi metodologi yang sesuai.
4. Peningkatan Validitas, artinya dapat menggunakan temuan dan data dari penelitian terdahulu dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas penelitian baru.
5. Sebagai referensi untuk diskusi dan analisis karena penelitian terdahulu menyediakan data dan hasil yang dapat dibandingkan dengan temuan baru, memperkaya analisis dan diskusi.
6. Peningkatan Relevansi, yaitu dengan mengetahui konteks penelitian sebelumnya membantu peneliti untuk memastikan

bahwa penelitian baru tetap relevan

Jadi dengan memanfaatkan penelitian terdahulu, peneliti dapat mengoptimalkan hasil penelitian dan memberikan kontribusi yang lebih berarti dalam bidang yang diteliti.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Analisis Pendekatan	Hasil Penelitian
1.	Dewi Fitriani (2022)	Pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, (literature review manajemen sumber daya manusia).	Kuantitatif	Berdasarkan hasil responden sebagian besar menjawab setuju terhadap variabel pelayanan pada masing-masing indikator, maka dapat dinilai kurang baik dan pelayanan yang ada harus ditingkatkan lagi. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pelayanan Di Kantor Camat Kundur berpengaruh positif dan signifikan terhadap masyarakat.
2.	Anna Kurniawati (2020)	Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Simba Indosnack Makmur	Kuantitatif dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa Hasil menunjukkan bahwa Penempatan tingkat signifikan Pengujian hipotesis akan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 ($\alpha=0$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95.
3.	Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang.	Regresi berganda	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa adanya beberapa indikator kelemahan, pertama pada variabel kemampuan kerja pada aspek latar belakang pendidikan yang dimiliki, masih banyak pegawai yang

				hanya lulusan SLTA dan belum mengikuti diklat untuk menunjang kemampuan kerja mereka. Kemudian pada aspek kemampuan bekerja melebihi jam kantor, pegawai kurang mampu bekerja dibutuhkan oleh atasan karena alasan kerja yang mendesak.
4.	Widyandari (2022)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Sai Pala”.	Kuantitatif	Hasil penelitian ini kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.
5.	Novinia, dkk. (2022),	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Emas”.	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sampel pada penelitian ini seban Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu kemampuan kerja dan

				disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian.
6.	Fauzi, (2021).	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor di Samsat Kota Sukabumi”.	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian
7.	Arif, dkk. (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian tersebut prestasi kerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan.
8.	Efawati, dkk. (2020).	<i>The Influence of Working Conditions, Workability and Leadership on Employee Performance</i>	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel kemampuan kerja.

				<p>Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat dan waktu penelitian. Kesimpulan penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan, Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan dan Secara simultan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan yang dapat dikategorikan kuat.</p>
9.	Dewi Hartati (2020)	Pengaruh Prinsip Prosedur Kerja, Ambiguitas Peran dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.	Regresi Linier Berganda	<p>Hasil pengujian secara parsial hanya variabel prinsip prosedural kerja dan burnout yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu sedangkan pada pengujian secara simultan semua variabel yaitu prinsip prosedural kerja, ambiguitas peran dan burnout berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas</p>

				Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu .
10.	Eko Prastiyo Utomo (2020)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lamongan.	Metode Kuantitatif	Hasil koefisien korelasi berganda diperoleh nilai sebesar 0,866, artinya ketiga variabel mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Untuk hasil Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,750, artinya variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap variabel kinerja pegawai adalah 75,0% dan sisanya 25,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.
11.	Fatimah dan Frinaldi (2022)	Pengaruh Budaya Kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja di kecamatan sungai Geringging	Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan, terhadap kinerja karyawan, Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel budaya kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian.
12.	Septiantari, dkk. (2022).	Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Timur Medika Gianyar”.	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh positif dan signifikan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif

				dan signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian.
13.	Sukmawati Sukmawati, Ismail Rasulong, Samsul Rizal (2024)	Pengaruh disiplin kerja berbasis teknologi informasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.	Metode Kuantitatif	Hasil dari pengujian hipotesis Nilai probabilitas t hitung dari variabel bebas X sebesar 0,02 yang lebih kecil dari 0,05 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) artinya H_0 ditolak, sehingga variabel disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja pegawai (Y) pada alpha 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja berbasis teknologi informasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.
14.	Alam, dkk. (2021).	<i>Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance</i>	Metode Kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bappeda Kabupaten Gowa. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel Motivasi kerja.
15.	Rahyuni, dkk.	Pengaruh Motivasi	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini

	(2022).	Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar”.	dengan analisis regresi berganda. linier	motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitiannya.
--	---------	--	--	--

C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran ini akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini, yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan. Maka secara konseptual peneliti berpendapat bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja dan prinsip prosedur kerja merupakan faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai yang erat.

Kemampuan kerja didefinisikan sebagai aspek – aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek–aspek pribadi ini mencakup sifat, motif–motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan

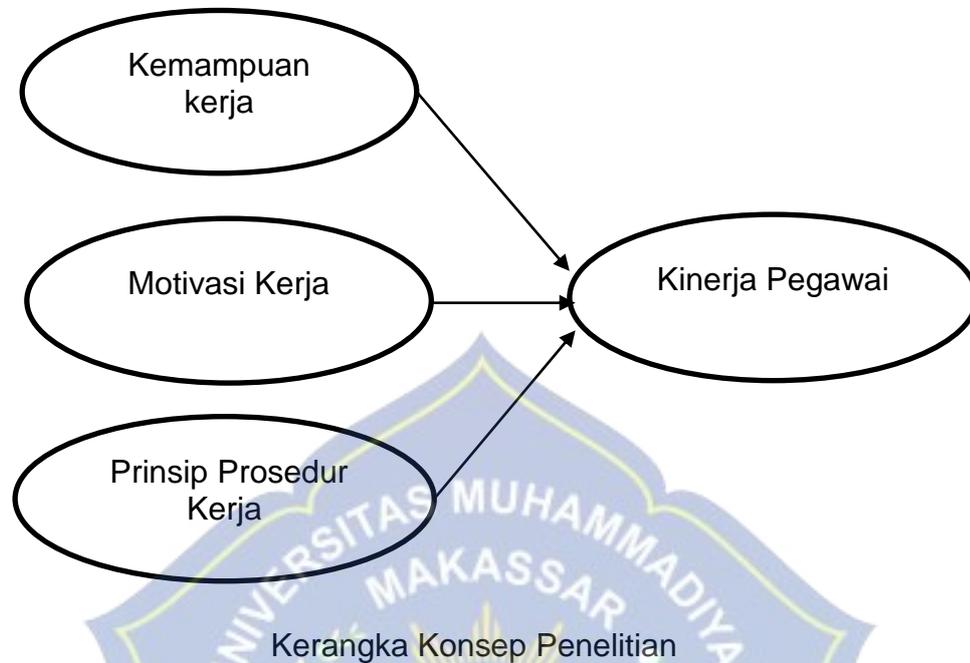
menghasilkan kinerja (Lasmahadi, 2002). Sementara Widyatmini dan Hakim (2008) menyimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja, semakin tinggi kinerja pegawai artinya kemampuan mempunyai pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Mangkunegara (2012) mengatakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Jaya (2012), pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, didapatkan hasil bahwa motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif lebih dominan dibandingkan dengan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di tempat penelitiannya.

Luthans (2006) mengemukakan bahwa prinsip prosedur kerja berpengaruh pada kinerja pegawai. Aturan prosedur kerja yang kuat dapat membantu pegawai belajar juga beradaptasi dengan lingkungannya yang mana mempengaruhi pada kinerja pegawai. Penelitian oleh Ismail (2006) dengan hasil penelitiannya bahwa prinsip prosedur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mana pegawai berusaha menjaga dan mempertahankan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat disajikan seperti pada gambar berikut:

Gambar 2.1 Bagan



D. Hipotesis

Sesuai kerangka konsep yang telah diurai, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Prinsip Prosedur Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pengertian Penelitian Deskriptif Kuantitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menganalisis, dan menjelaskan fenomena sosial atau keadaan suatu populasi dengan menggunakan data numerik.

Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis tentang karakteristik atau fenomena tertentu. Lalu memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis variabel-variabel yang ada.

Karakteristik jenis penelitian ini adalah bahwa Deskriptif adalah menjelaskan keadaan atau fenomena tanpa memberikan penjelasan mengenai sebab-akibat. Sementara kuantitatif adalah menggunakan data berupa angka dan statistik untuk analisis. Data ini bisa diperoleh melalui survei, kuesioner, atau pengukuran lainnya. Menurut Sugiyono (2013), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji

hipotesis yang telah ditetapkan.”

Keunggulan jenis penelitian ini adalah memberikan gambaran yang komprehensif tentang suatu populasi dan memungkinkan generalisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih luas jika sampel dipilih secara representatif.

Jadi intinya, penelitian deskriptif kuantitatif merupakan alat yang efektif untuk memahami dan menjelaskan fenomena sosial dengan data numerik.

B. Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai, Provinsi Sulawesi Selatan.

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai Januari hingga Maret Tahun 2025.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai berjumlah 94 orang seperti terurai dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Bagian Pemerintahan	10
2.	Bagian Kesejahteraan Rakyat	12
3.	Bagian Hukum	9
4.	Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam	9
5.	Bagian Administrasi Pembangunan	7

6.	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	5
7.	Bagian Organisasi	8
8.	Bagian Umum	14
9.	Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	8
10.	Bagian Perencanaan dan Keuangan	12
Jumlah		94

Sumber: Hasil Penelitian 2025

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni seluruh pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai dijadikan sasaran sebagai responden penelitian ini.

D. Sumber Data dan Sifat Data

1. Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah secara primer, artinya data yang diperoleh langsung di lapangan yaitu pada pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai.

2. Sifat Data

Data yang dikumpulkan berupa data kualitatif dan kuantitatif. Oleh karena ini adalah penelitian persepsi atau pernyataan responden, maka data yang tadinya kualitatif, nantinya dikonversi menjadi data kuantitatif untuk kepentingan analisis.

E. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang dilakukan untuk pengumpulan data ini adalah menggunakan instrumen koesioner.

Koesioner adalah salah satu instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Koesioner ini dipakai untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis dalam satu lembaran.

Metode ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden sasaran secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Dalam lembaran koesioner, oleh peneliti sendiri menggunakan skala Likert yang akan dichecklist oleh responden.

Menurut Sugiyono (2011), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan atau pernyataan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Skala Likert

Simbol	Alternatif Jawaban	Poin
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2011)

F. Variabel, Definisi dan Indikator Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan

ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan obyek penelitian dan metode penelitian yang digunakan, maka berikut ini diungkapkan operasionalisasi variabel penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Variabel bebas (disimbolkan secara statistik sebagai X)

Suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan prinsip prosedur kerja (X3).

2. Variabel terikat (disimbolkan secara statistik sebagai Y)

Yaitu suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah berupa variabel independen (X) yaitu terdiri dari kemampuan kerja, Motivasi kerja, dan Prinsip prosedur kerja sedangkan sebagai variabel dependennya (Y) adalah Kinerja pegawai.

Kesemua variabel penelitian secara operasional didefinisikan seperti berikut.

Tabel 3.3 Variabel, Definisi dan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kemampuan Kerja (X1)	Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian	Penelitian Warso (2017): 1. Pengetahuan 2. Pelatihan

		<p>yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.</p>	<p>3. Pengalaman 4. Keterampilan 5. Kesanggupan kerja</p>
2.	Motivasi Kerja (X2)	<p>Motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin karena dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarnya, maka kepentingan pribadi dari karyawan tersebut akan terpelihara. motivasi kerja terbentuk dari sikap (attitude)</p>	<p>Penelitian Rivai dan Basri (2016):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologi 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri

		karyawan dalam menghadapi situasi kerja dip perusahaan,	
3.	Prinsip Prosedur Kerja (X3)	Prinsip prosedur kerja merupakan suatu urutan-urutan pekerjaan kerani (<i>clerical</i>), biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu bagian atau lebih, disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang seragam terhadap transaksi-transaksi perusahaan yang terjadi.	Penelitian Rasto (2015): 1. Efisien 2. Efektif 3. Konsisten 4. Fleksibel 5. Transparansi
4.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan atau pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu	Penelitian Simamora (2016): 1. Loyalitas 2. Kepemimpinan 3. Kerjasama 4. Prakarsa dan pengetahuan 5. Pencapaian target.

G. Analisis Data

Sebelum dilakukan analisis maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas (digunakan untuk menunjukkan akurasi dan relevansi dari instrumen penelitian), dan uji reliabilitas (mengukur konsistensi dan kestabilan alat ukur). Selain itu, dilakukan pula uji asumsi klasik

(adalah serangkaian pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat-syarat tertentu).

Semua hal tersebut dijelaskan seperti berikut.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas suatu instrumen. Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS versi 23 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid
- c. Jika r hitung dapat dilihat pada kolom Corrected item correlation

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu Ghozali (2011)

Menurut Ghozali (2011) suatu variabel atau konstruk dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha(α)>0,6. Jika skala itu dikelompokkan dalam 5 kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha menurut Sugiyono (2013) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai Cronbach Alpha 0,00 sb 0,20 berarti kurang reliabel
- b. Nilai Cronbach Alpha 0,21 sb 0,40 berarti agak reliabel
- c. Nilai Cronbach Alpha 0,41 sb 0,60 berarti cukup reliabel
- d. Nilai Cronbach Alpha 0,61 sb 0,80 berarti reliabel
- e. Nilai Cronbach Alpha 0,81 sb 1,00 berarti sangat reliabel

H. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah langkah penting dalam analisis regresi yang berfungsi untuk memastikan bahwa model yang digunakan valid dan hasil yang diperoleh dapat diandalkan. Melakukan uji asumsi klasik, peneliti dapat mengidentifikasi dan memperbaiki masalah yang mungkin muncul dalam model.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa residual mengikuti pola distribusi normal (Marita, 2015). Hal ini perlu dilakukan untuk memperkuat keyakinan bahwa hasil hipotesis dalam penelitian ini benar-benar akurat dan sah.

Uji normalitas dapat ditunjukkan dengan melihat normal

probability plot. Dalam melihat grafik tersebut, maka dasar pengambilan keputusan yang digunakan menurut (Marita, 2015) adalah sebagai berikut:

Jika titik-titik dalam grafik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau gambar histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka dikatakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Jika titik-titik dalam grafik menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau gambar histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka dikatakan bahwa model regresi telah melanggar asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Menurut Danang (2016), uji heterokedastisitas adalah dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidaknya varian dari residual dari observasi yang satu dengan yang lain. jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut Heterokedastisitas.

Menurut Ghozali (2013) ada beberapa cara untuk mendeteksi heterokedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi. Dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distudentized. Homoskedastisitas terjadi jika terdiri

pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) uji ini bertujuan mneguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dasar pertimbangan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai Tolerance < 0.1 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi

Jika nilai Tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi

I. Analisis Data

Teknik analisis data digunakan dan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan

dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Berikut adalah persamaan regresi linier berganda sebagai model yang digunakan oleh peneliti adalah, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

X1 = Variabel Kemampuan Kerja

X2 = Variabel Motivasi Kerja

X3 = Variabel Prinsip Prosedur Kerja

A = Konstanta

b1,b2,b3 = Koefisien regresi

ε = Kesalahan Pengganggu

2. Koefisien Korelasi Berganda

Dalam analisis korelasi yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang menyatakan derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya (Sugiyono, 2014).

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X dan variabel Y secara bersamaan (Sugiyono, 2014).

Kriteria hasil yang dapat digunakan:

- 0 : Tidak ada korelasi antar variabel
- > 0 – 0,25 : Korelasi sangat lemah

- > 0,25 – 0,5 : Korelasi cukup
- > 0,5 – 0,75 : Korelasi kuat
- > 0,75 – 0,99 : Korelasi sangat kuat
- 1 : Korelasi hubungan sempurna positif
- -1 : Korelasi hubungan sempurna negatif.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel endogen (independen) secara simultan mampu menjelaskan variabel eksogen (dependen). Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai R^2 semakin kecil, artinya kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas (Ghozali, 2016).

J. Uji Hipotesis

Hasil analisis data yang telah dilakukan yaitu regresi linear berganda, korelasi berganda dan koefisien determinasi adalah masih bersifat hipotetis sehingga masih perlu diuji kebenarannya melalui pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial dimaksudkan untuk menguji variabel independen secara individual dalam mempengaruhi mempengaruhi variabel dependen (Hantono, 2017). Pengambilan keputusan hasil pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai probabilitas yang ditentukan peneliti (yakni 0,05) yang dihasilkan oleh olah data SPSS dengan kriteria seperti berikut:

- 1) Jika nilai Signifikasi (Sig.) lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($\text{sig} < p$), maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima.
- 2) Jika nilai Signifikasi (Sig.) lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($\text{sig} > p$), maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.

Perlu diketahui bahwa pengujian ini bersifat 2 arah sehingga nilai probabilitas (α) harus dibagi 2, yaitu $0,05/2 = 0,025$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan hasil penelitian berdasarkan analisis dan pengukuran penelitian. Deskripsi yang dilakukan adalah meliputi gambaran umum obyek penelitian, penjelasan terhadap karakteristik responden, selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda dan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan oleh penelitian ini.

A. Profil Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai

Kabupaten Sinjai adalah salah satu dari 24 Kabupaten/Kota dalam wilayah Provinsi Sulawesi Selatan yang terletak di pantai timur bagian selatan jazirah Sulawesi selatan yang berjarak lebih kurang 223 km dari Kota Makassar (Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan). Kabupaten Sinjai yang memiliki luas 819,96 km² terdiri dari 9 Kecamatan defenitif dengan jumlah Desa sebanyak 67 dan 13 Kelurahan.

Secara Geografis Kabupaten Sinjai terletak antar 5⁰2'56" sampai 5⁰21'16" Lintang Selatan dan antara 119⁰56'30" sampai 120⁰25'33" Bujur Timur. Di sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Bone, di sebelah Timur dengan Teluk Bone, di sebelah selatan dengan Kabupaten Bulukumba dan di sebelah Barat dengan Kabupaten Gowa.

Secara Morfologi, daerah ini lebih dari 55,5 % terdiri dari

daerah dataran tinggi (100-500meter dari permukaan laut). Secara klimatologi terletak pada posisi iklim musim timur dimana bulan basah jatuh antara bulan April sampai Oktober dan bulan kering antara Oktober sampai April.

Secara ekonomi, daerah ini memiliki letak strategis karena memiliki dua jalur perhubungan, yaitu darat dan laut. Jalur darat menghubungkan Kota Kabupaten atau Kota Provinsi yang menjadi pusat kegiatan ekonomi. Sedang jalur laut digunakan untuk hubungan antar daerah di luar Provinsi Sulawesi Selatan.

Pemerintahan Kabupaten Sinjai secara administrasi terdiri dari 9 Kecamatan definitif. Berdasarkan data dari bagian pemerintahan kantor sekretariat daerah Kabupaten Sinjai, pada tahun 2015 terdapat 67 Desa definitif, 13 Kelurahan dan 354 Dusun/Lingkungan. Penduduk Kabupaten Sinjai Tahun 2015 adalah sebesar 238.099 jiwa dengan laju pertumbuhan penduduk 0,77 persen selama sepuluh tahun terakhir, terdiri dari 115.202 jiwa penduduk laki-laki dan 122.897 jiwa penduduk perempuan.

Kepadatan Penduduk Kabupaten Sinjai adalah 290 jiwa per km^2 , Kecamatan sinjai Utara merupakan daerah yang memiliki kepadatan terbesar yaitu 1.561 jiwa per km^2 . Dari perbandingan antara golongan umur dan jenis kelamin terlihat bahwa penduduk untuk golongan umur 05-09 tahun adalah yang paling banyak jumlahnya, baik untuk jenis kelamin perempuan maupun laki-laki.

Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Sinjai adalah lembaga yang bertugas sebagai penunjang utama pemerintahan daerah Kabupaten Sinjai. Setda bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, koordinasi antar perangkat daerah, serta pengelolaan administrasi dan keuangan daerah.

Fungsi dan Tugas Setda Kabupaten Sinjai:

Pelaksanaan Tugas Pemerintahan:

Setda menjalankan berbagai tugas pemerintahan di tingkat daerah, seperti penyiapan kebijakan, pelaksanaan program, dan evaluasi kinerja perangkat daerah.

Koordinasi Antar Perangkat Daerah:

Setda berperan dalam menyelaraskan dan mengoordinasikan kegiatan antar perangkat daerah (SKPD) untuk mencapai tujuan pemerintahan daerah yang efektif.

Pengelolaan Administrasi dan Keuangan:

Setda bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi pemerintahan, keuangan daerah, dan aset daerah.

Penunjang Bupati:

Setda adalah penunjang utama bagi Bupati dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinan dan pengambilan keputusan strategis.

Pelaksanaan Protokol:

Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokopim) di Setda bertanggung jawab atas protokol dan komunikasi publik terkait kegiatan pemerintahan.

B. Visi dan Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai

Visi:

" Sinjai Religius, Cerdas, Sehat dan Sejahtera"

Misi:

1. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama.
2. Meningkatkan kesempatan memperoleh pendidikan dan meningkatkan mutu pelayanan pendidikan.
3. Meningkatkan pelayanan dan derajat kesehatan masyarakat.
4. Mewujudkan penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang sehat melalui tata kelola pemerintahan yang baik.
5. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pendapatan masyarakat berbasis kerakyatan yang berwawasan lingkungan.
6. Meningkatkan infrastruktur perdesaan dan perkotaan sebagai penunjang pertumbuhan ekonomi daerah.
7. Menegakkan Supremasi Hukum.

C. Struktur organisasi

Untuk lebih mengiefisiensikan kerja para staf bagian pada suatu instansi perlu dibentuk struktur organisasi yang baik. Adapun struktur organisasi Kantor Bupati Sinjai mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut.

1. Sekretariat Daerah

Sekretariat daerah dipimpin oleh Seretaris Daerah, mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan

penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif.

2. Bagian Pemerintahan

Bagian Pemerintahan dipimpin oleh Kepala Bagian, mempunyai tugas membantu Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat dalam melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasikan pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, pelaksanaan pembinaan administrasi di bidang administrasi pemerintahan, administrasi kewilayahan, otonomi daerah dan Kerjasama yang menjadi kewenangannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Bagian Kesejahteraan Rakyat

Bagian Kesejahteraan Rakyat dipimpin oleh kepala Bagian, mempunyai tugas membantu Asisten Pemerintahan Rakyat dalam melaksanakan penyiapan pengoordinasikan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasikan pelaksanaan tugas perangkat daerah, dan di bidang bina mental spiritual, kesejahteraan rakyat pelayanan dasar yang menjadi kewenangannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Bagian Hukum

Bagian Hukum dipimpin oleh Kepala Bagian, mempunyai tugas membantu Asisten Pemerintahan menyiapkan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah dibidang perundang-undangan, bantuan hukum, dokumentasi dan informasi yang menjadi kewenangannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam

Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam dipimpin oleh kepala Bagian, mempunyai tugas membantu Asisten Perekonomian dan Pembangunan dalam melaksanakan menyiapkan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pembinaan Badan Usaha Milik Daerah dan Badan Layanan Umum Daerah, perekonomian dan sumber daya alam yang menjadi kewenangannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

6. Bagian Administrasi Pembangunan

Bagian Administrasi Pembangunan dipimpin oleh Kepala Bagian, mempunyai tugas membantu Asisten Perekonomian

dan Pembangunan dalam melaksanakan persiapan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah dibidang penyusunan program Pembangunan, pengendalian program Pembangunan, serta evaluasi dan pelaporan program Pembangunan yang menjadi kewenangannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

7. Bagian Pengadaan Barang/Jasa

Bagian Pengadaan Barang/Jasa dipimpin oleh Kepala Bagian, mempunyai tugas membantu Asisten Perekonomian dan Pembangunan dalam melaksanakan persiapan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah dibidang penyusunan program Pembangunan, pengendalian Pengadaan Barang/Jasa, Pengelolaan layanan pengadaan secara elektrik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang/jasa yang menjadi kewenangannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

8. Bagian Organisasi

Bagian Organisasi dipimpin oleh Kepala Bagian, mempunyai tugas membantu Asisten Administrasi Umum

dalam melaksanakan penyiapan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah dibidang penyusunan program Pembangunan, pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kelembagaan dan analisis jabatan, tata laksana dan pelayanan publik, serta reformasi birokrasi dan kinerja yang menjadi kewenangannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

9. Bagian Umum

Bagian Umum dipimpin oleh Kepala Bagian, mempunyai tugas pokok membantu Asisten Administrasi Umum penyiapan pelaksanaan kebijakan pemantauan dan evaluasi dibidang tata usaha pimpinan, secretariat daerah, staf ahli dan kepegawaian, perlengkapan rumah tangga yang menjadi kewenangannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

10. Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan

Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan dipimpin oleh Kepala Bagian, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah dibidang protokol, Komunikasi pimpinan, dan dokumentasi yang menjadi kewenangannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

11. Bagian Perencanaan dan Keuangan

Bagian Perencanaan dan keuangan dipimpin oleh Kepala Bagian, mempunyai tugas membantu Asisten Administrasi Umum dalam melaksanakan penyiapan pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah dibidang perencanaan dan anggaran, perbendaharaan dan verifikasi, serta akuntansi, aset dan pelaporan kinerja yang menjadi kewenangannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. Profil Responden

Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden yang merupakan pegawai Kantor Bupati Sinjai yang didapat melalui kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas pegawai yang terdiri dari; 1) jenis kelamin, 2) tingkat pendidikan, 3) usia dan 4) jabatan. Secara singkat karakteristik terponden dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1. Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin tingkat pendidikan, usia dan Jabatan

No	Karakteristik responden	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	30	31,9
	Perempuan	64	68,1
	Total	94	100
2	Tingkat Pendidikan		
	S1	91	93,8
	S2	3	6,1
	Total	94	100
3	Usia		
	>29 Tahun	37	38,1

30-39 Tahun	12	12,3
40-49 Tahun	42	43,2
≤50 Tahun	3	6,18
Total	94	100

Sumber Data Primer (diolah) 2025

Usia responden yang terbanyak pada kategori 40 – 49 tahun dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa kelompok usia ini memiliki pengalaman kerja yang signifikan. Dengan pengalaman yang matang, mereka memiliki pemahaman yang lebih baik terkait tugas dan tanggung jawab, yang dapat berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Proporsi Perempuan yang mencapai 68,1 persen dapat mencerminkan Perempuan dalam lingkungan kerja Kantor Bupati Sinjai. Penting untuk mempertimbangkan peran gender dalam konteks kemampuan kerja, motivasi kerja, dan prosedur kerja, serta bagaimana perbedaan gender dapat mempengaruhi variabel-variabel tersebut. Tingkat Pendidikan yang dominan pada tingkat S1 sebanyak 93,8 persen menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat Pendidikan yang tinggi. Ini artinya bahwa pegawai Kantor Bupati Sinjai cenderung memiliki pemahaman yang mendalam terkait dengan bidang keahlian mereka, yang mendukung kinerja yang lebih baik.

E. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran persepsi responden terhadap pertanyaan yang diberikan dalam instrumen penelitian tentang variabel-variabel yang diteliti.

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang berupa angka-angka. Sumber data yang digunakan dari penelitian ini adalah penarikan data primer pada seluruh variabel dan terkait dengan menggunakan kuesioner. Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Koesmono, H. Teman. 2005. Sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2 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: Koesmono (2005)

Uraian dalam analisis statistik deskriptif dari masing – masing variabel diuraikan antara lain.

1. Variabel Kemampuan kerja (X1)

Variabel kemampuan kerja diukur dengan tiga indikator

yakni, pengetahuan, pelatihan, dan pengalaman. ketiga indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang kemampuan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Frekuensi/Persentasi Indikator Kemampuan Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	50	53.8	43	46.2	4.46
X1.1.2	0	0.0	0	0.0	1	1.1	56	60.2	36	38.7	4.38
Pengetahuan (X1.1)											4.42
X1.2.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	76	81.7	17	18.3	4.18
X1.2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	66	71.0	27	29.0	4.29
Pelatihan (X1.2)											4.23
X1.3.1	0	0.0	0	0.0	1	1.1	71	76.3	21	22.6	4.22
X1.3.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	67	72.0	26	28.0	4.28
Pengalaman (X1.3)											4.25
Mean Variabel Kemampuan Kerja											4.3

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4,3 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap kemampuan kerja dapat dikerjakan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/sangat penting. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 4.3. Hal ini berarti para responden memahami kemampuan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini.

Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dari variabel kemampuan kerja adalah pengetahuan (X1.1). dengan nilai rata-rata sebesar 4.42 hal ini dapat diartikan bahwa pegawai di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Sinjai memiliki kemampuan kolaborasi dan ide-ide baru antara anggota tim, dan yang terendah adalah indikator pelatihan (X1.2) dengan nilai rata-rata 4,23. Pendekatan deskripsi ini memberikan gambaran bahwa konsistensi dalam bertindak bagi pegawai menjadi indikator yang penting dalam mencapai keberhasilan tim.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel semangat kerja diukur dengan tiga indikator yakni, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial, ketiga indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Frekuensi/Persentasi Indikator Motivasi Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	0	0.0	0	0.0	1	1.1	60	64.5	32	34.4	4.33
X2.1.2	0	0.0	0	0.0	1	1.1	64	68.8	28	30.1	4.29

Kebutuhan fisiologis (X2.1)											4.31
X2.2.1	0	0.0	0	0.0	1	1.1	64	68.8	28	30.1	4.29
X2.2.2	0	0.0	0	0.0	1	1.1	69	74.2	23	24.7	4.24
Kebutuhan rasa aman (X2.2)											4.26
X2.3.1	0	0.0	0	0.0	2	2.2	62	66.7	29	31.2	4.29
X2.3.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	67	72.0	26	28.0	4.28
Kebutuhan sosial (X2.3)											4.28
Mean Variabel Kemampuan Kerja											4.28

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap motivasi kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/sangat penting. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 4,28. Hal ini berarti para responden memahami motivasi kerja yang dimaksud penelitian ini.

Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dari variabel motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis (X2.1), dengan nilai rata-rata sebesar 4.31 hal ini dapat diartikan bahwa pegawai Kantor Bupati Sinjai memiliki komitmen yang kuat untuk terus meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka, dan yang terendah adalah indikator kebutuhan rasa aman (X2.2) dengan nilai rata-rata 4,26. Pendekatan deskripsi ini memberikan gambaran bahwa motivasi kerja untuk tetap memprioritaskan tugas pada hal-hal yang lebih penting dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan.

3. Variabel Prinsip Prosedur Kerja (X3)

Variabel prosedur kerja diukur dengan tiga indikator yakni, konsistensi, Efisiensi, dan penyelesaian masalah. ketiga indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Frekuensi/Persentase Indikator Prosedur Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	64	68.8	29	31.2	4.31
X3.1.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	63	67.7	30	32.3	4.32
Konsistensi (X3.1)											4.31
X3.2.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	71	68.8	22	30.1	4.24
X3.2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	68	73.1	25	26.9	4.27
Efisiensi (X3.2)											4.25
X3.3.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	71	76.3	22	23.7	4.24
X3.3.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	61	65.6	32	34.4	4.34
Penyelesaian masalah (X3.3)											4.29
Mean Variabel Budaya Organisasi											4.28

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap prosedur kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/sangat penting. Hal ini terlihat rata-

rata sebesar 4,28. Hal ini berarti para responden memahami kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dari variabel budaya organisasi adalah konsistensi (X3.1), dengan nilai rata-rata sebesar 4,31 hal ini dapat diartikan bahwa pegawai merasa keseimbangan antara gaji dan kinerja dapat menciptakan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam bekerja, dan yang terendah adalah Efisiensi (X3.2) dengan nilai rata-rata 4,25, pendekatan deskripsi ini memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman dan dukungan tim adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel produktifitas kerja diukur dengan tiga indikator yakni, selalu meningkatkan mutu kerja, meningkatkan hasil yang dicapai, efisiensi sumberdaya yang digunakan, ketiga indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Frekuensi/Persentasi Indikator Kinerja Pegawai

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	69	74.2	24	25.8	4.26

Y1.1.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	72	77.4	21	22.6	4.23
Meningkatkan Mutu kerja (Y1.1)											4,24
Y1.2.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	77	82.8	16	17.2	4.17
Y1.2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	73	78.5	20	21.5	4.22
Meningkatkan Hasil yang Dicapai (Y1.2)											4.19
Y1.3.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	69	74.2	24	25.8	4.26
Y1.3.2	0	0.0	0	0.0	2	2.2	70	75.3	21	22.6	4.20
Efisiensi Sumberdaya yang Digunakan (Y1.3)											4.23
Mean Variabel Kemampuan Kerja											4.22

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap kinerja pegawai dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/sangat penting. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 4,22. Hal ini berarti para responden memahami kinerja pegawai yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Diberikan gambaran bahwa evaluasi dan pembelajaran merupakan langkah penting bagi pegawai dalam mencapai hasil yang lebih baik dimasa depan.

F. Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang digunakan untuk menentukan validitas kuesioner. Penelitian ini melakukan uji validitas untuk mengevaluasi validitas masing-masing pertanyaan dalam kuesioner dan membandingkan hasilnya

dengan tabel r untuk taraf signifikansi. Sebuah pernyataan atau pertanyaan dianggap valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel atau nilai signifikan kurang dari 0,05..

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas

Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
1A	81,2474	11,813	,303
1B	81,3299	11,890	,275
1C	81,5155	11,940	,376
1D	81,4021	11,930	,304
1E	81,4845	12,315	,195
2A	81,3505	11,626	,383
2B	81,4021	11,743	,366
2C	81,3814	11,655	,385
2D	81,4639	11,939	,334
2E	81,3814	11,738	,358
3A	81,3814	12,301	,179
3B	81,3711	12,298	,177
3C	81,4433	12,083	,272
3D	81,4124	12,537	,113
3E	81,4536	12,355	,185
	81,4330	11,936	,317

1			
2	81,4536	11,959	,320
3	81,5052	11,836	,405
4	81,4639	11,980	,319
5	81,4433	12,145	,251

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.7 terkait pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur pengaruh kemampuan, motivasi, dan prosedur kerja, terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat daerah Kabupaten Sinjai dapat disimpulkan bahwa hasil Valid. Uji validitas menggunakan uji daya diskriminasi aitem, dapat dilihat dari tabel tersebut jika nilai *corrected item total correlation* > 0,200 maka item tersebut dapat didiskriminasi

2. Uji Realibilitas

Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih. Sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
	,725	20

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 4.8, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,60

3. Pengujian Pelanggaran Asumsi Klasik

Untuk mempengaruhi nilai penduga yang tidak biasa dan efisiensi dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut

a. Uji Multikolinieritas

Multikolenieritas merupakan keadaan dimana terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variabel bebas (Independen) dalam persamaan regresi.

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk memperoleh korelasi sebenarnya, yang murni tidak dipengaruhi variabel-variabel lain yang mungkin saja berpengaruh. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflating Factor), jika nilai VIF kurang dari 5, maka pada model tersebut tidak terjadi Multikolinieritas (Santoso, 2003 dan Sulaeman, 2004)

Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas dalam tabel koefisien

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,186	,208		3,368	,001		
	Kemampuan Kerja	,175	,088	,194	1,994	,049	,899	1,113
	Motivasi Kerja	,295	,084	,342	3,517	,001	,893	1,120
	Prosedur Kerja	,089	,084	,098	1,059	,002	,993	1,007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 2024

Syarat Uji multikolenaritas:

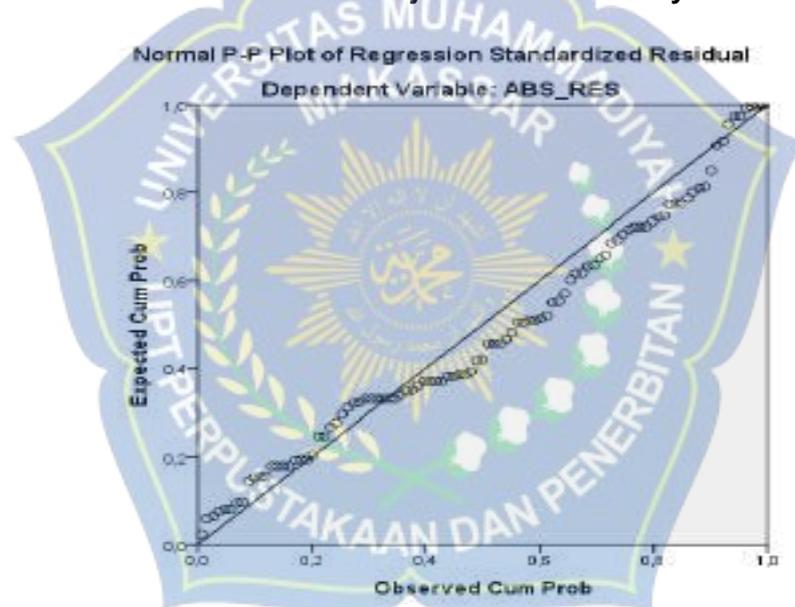
- Jika nilai *tolerance* lebih dari 0.10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolenaritas
- Jika nilai Variance infation factor (VIF) dibawah atau < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolenaritas.

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya, adapun dasar pengambilan keputusannya antara lain:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau grafik histogram tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1. Uji Normal Probability Plot



Berdasarkan Data diatas, nilai $\text{sig} > 0,05$ sehingga data dikatakan normal. Grafik P-plot pada gambar di atas yang memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dianalisis lebih lanjut

Tabel 4.10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21,2061856
	Std. Deviation	,59897234
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,080
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 2024

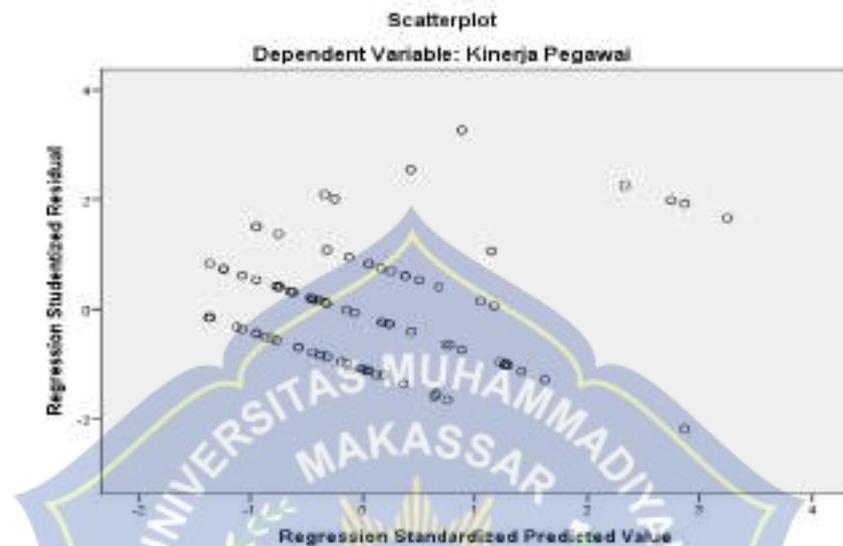
Berdasarkan gambaran tabel, tabel dan nilai sig 2 tailed > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terdapat ketidakhomogenitas variansi dari residual suatu pengamatan yang lain. dalam uji heterokedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan. Hasil uji

heterokedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot sebagai berikut.

Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dapat dilihat dari diagram scater plot menunjukkan data bersebaran maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedaskisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi dapat ditunjukkan pada Tabel 4.10 sesuai hasil olahan data SPSS, diperoleh persamaan yang disusun seperti berikut:

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

$$Y = 9,186 + 0,175 X_1 + 0,295 X_2 + 0,089 X_3$$

Persamaan regresi linier ini dapat diinterpretasikan seperti berikut:

a. X1 terhadap Y

Hubungan X1 terhadap Y adalah positif, hal ini memberi indikasi bahwa makin meningkatnya kemampuan kerja maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai dengan asumsi X2 (motivasi kerja) dan X3 (prinsip prosedur kerja) adalah konstan, yaitu dengan besaran pengaruh secara kuantitatif X1 terhadap Y adalah 0,175 satuan.

b. X2 terhadap Y

Hubungan X2 terhadap Y adalah positif, hal ini memberi indikasi bahwa makin meningkatnya motivasi kerja maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai dengan asumsi kemampuan kerja (X1) dan X3 (prinsip prosedur kerja) adalah konstan yaitu dengan besaran pengaruh secara kuantitatif X2 terhadap Y adalah 0,295 satuan.

c. X3 terhadap Y

Hubungan X3 (prinsip prosedur kerja) terhadap Y adalah positif, hal ini memberi indikasi bahwa makin baiknya pelaksanaan prinsip prosedur kerja maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai dengan asumsi kemampuan kerja (X1) dan X2 (motivasi kerja) adalah konstan yaitu dengan besaran pengaruh secara kuantitatif X3 terhadap Y adalah 0,089 satuan.

5. Analisis Koefisien Korelasi

Hasil olah data korelasi dapat bersandar pada Tabel 4.12 seperti berikut

Tabel 4.11 Koefisien Korelasi dalam Tabel Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,461 ^a	,213	,187	1,17058	1,678
a. Predictors: (Constant), Prosedur Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 2024

Nampak bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,461. Nilai ini menunjukkan hubungan yang cukup lemah hingga sedang dari semua variabel penelitian, namun ada hubungan positif antara keempat variabel yang dianalisis. Jadi, ketika satu variabel meningkat, variabel lainnya cenderung meningkat juga.

6. Koefisien determinasi

Sementara untuk mengetahui nilai koefisien determinasi (R^2), dapat pula dilihat hasil analisisnya pada Tabel 4.12, di dalamnya tertera nilai sebesar 0,213. Nilai ini mengindikasikan bahwa sekitar 21,3% variasi dalam variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (kemampuan kerja, motivasi kerja dan prinsip prosedur kerja). Lalu sebesar 78,7% variasi dalam variabel dependen masih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

7. Uji Hipotesis

Hasil analisis yang telah dilakukan berupa regresi linear berganda dan koefisien korelasi masih bersifat hipotetis seperti hipotesis yang juga tertera dalam BAB II, sehingga perlu diuji kebenarannya.

Pengujian yang dilakukan adalah secara parsial (secara individu) yaitu dari masing-masing variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Hasil olahan data untuk pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut yaitu mengacu pada Tabel 4.9. Pengujian secara parsial atau secara individu, ditunjukkan uraian hasilnya seperti berikut:

- a) Kemampuan kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

Nilai Signifikansi (Sig.) = 0,020 ternyata lebih kecil dari nilai Probabilitas = 0,025, maka disimpulkan bahwa Hipotesis Pertama penelitian ini dinyatakan diterima, yang artinya memberi indikasi bahwa kemampuan kerja (X1) terbukti signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%.

- b) Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Nilai Signifikansi (Sig.) = 0,000 ternyata lebih kecil dari nilai Probabilitas = 0,025, maka disimpulkan bahwa Hipotesis Kedua penelitian ini dinyatakan diterima, artinya memberi indikasi bahwa motivasi kerja terbukti memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%.

c) Prosedur Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Nilai Signifikansi (Sig.) = 0,000 ternyata lebih kecil dari nilai Probabilitas = 0,025, maka disimpulkan bahwa Hipotesis Ketiga penelitian ini dinyatakan diterima, artinya memberi indikasi bahwa prosedur kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil pengujian tersebut dirangkum dalam Tabel berikut.

Tabel 4.12 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Independen	Variabel dependen	Hipotesis
Kemampuan kerja	Kinerja	Diterima (Signifikan)
Motivasi kerja	Kinerja	Diterima (Signifikan)
Prosedur kerja	Kinerja	Diterima (Signifikan)

Sumber: Hasil analisis

G. Pembahasan

Hasil analisis tentang hubungan kemampuan kerja, motivasi kerja dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai, sementara motivasi kerja dan prinsip prosedur kerja memiliki

pengaruh yang signifikan, memberikan wawasan penting tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

1. Kemampuan Kerja: sangat berpengaruh menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai, faktor lain seperti motivasi dan prosedur kerja lebih dominan dalam menentukan kinerja.
2. Motivasi Kerja: Temuan ini menegaskan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, berinovasi, dan berkontribusi lebih baik terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai.
3. Prinsip Prosedur Kerja: Pengaruh signifikan dari prinsip prosedur kerja menunjukkan bahwa adanya sistem dan prosedur yang jelas dapat membantu pegawai dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien. Prosedur yang baik dapat mengurangi kebingungan dan meningkatkan produktivitas.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, fokus harus diberikan pada peningkatan motivasi dan pengembangan prosedur kerja yang efektif. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk

memahami mengapa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan, serta bagaimana faktor-faktor lain, seperti lingkungan kerja dan dukungan manajerial, dapat berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya dapat dilihat perbedaan (kesenjangan, inkonsistensi, dan perbedaan signifikan) maupun persamaan (konsistensi, replikasi, dan penguatan) hasil penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu sebagaimana tertera pada BAB II.

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai

Kemampuan kerja pegawai, yang mencakup keterampilan, pelatihan dan pengetahuan, terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dirasakan tidak mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai.

Penelitian Mahmudin A. Sabilalo (2020) tentang Pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerjadan kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu bahwa hasil kemampuan kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Novinia (2022) tentang Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Mas

yaitu menunjukkan bahwa kemampuan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat pula dengan hasil penelitian Lestari (2021) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh faktor eksternal yang lebih dominan, seperti lingkungan kerja atau kebijakan organisasi yang tidak mendukung. Selain itu, motivasi intrinsik pegawai mungkin tidak cukup kuat untuk mempengaruhi kinerja secara signifikan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi pegawai di lingkungan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Bupati Sinjai mempunyai hasrat yang tinggi untuk maju dan kesenangan dalam bekerja, namun konsentrasi kerja pegawai yang rendah sehingga kinerja pegawai pada Kantor Bupati Sinjai menurun.

Motivasi kerja memang berkontribusi terhadap kinerja, tetapi kontribusi tersebut tidak terlalu kuat. Adanya faktor yang lebih dominan. Kemungkinan besar, faktor lain seperti kemampuan kerja dan prosedur kerja memiliki pengaruh yang

lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi kerja. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan prosedur kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Rona Tanjung (2023), berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacific Engineering bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Namun, tidak sejalan dengan Angga Lesmana (2024) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Baris Jaya Perkasa. Serta penelitian Fauzi (2021) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor di Samsat Kota Sukabumi menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat signifikan terhadap pengaruh positif kinerja pegawai.

3. Pengaruh Prinsip Prosedur Kerja terhadap kinerja pegawai.

Prinsip prosedur kerja yang jelas dan sistematis menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Prinsip prosedur kerja signifikan yang terstruktur membantu

pegawai dalam memahami tugas mereka dan mengurangi kebingungan dalam pelaksanaan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan mendukung pegawai dalam mencapai target kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai mempunyai rekan kerja dan disiplin dengan baik. Namun adanya indikator dari prosedur kerja yaitu kondisi pekerjaan masih perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Bupati Sinjai.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan T. Pratiwi (2021) yaitu tentang Pengaruh Sistem Kerja, Prosedur kerja dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Produktivitas Karyawan bahwa prosedur kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, tidak sejalan dengan penelitian Tetra Hidayati (2020), Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Komitmen Afektif, bahwa variabel penelitian prosedur kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H. Tanggapan Penelitian

1. Kemampuan Kerja

Adapun tanggapan terhadap hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai, meskipun indikator-indikator kemampuan kerja menunjukkan nilai mean yang cukup tinggi, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) **Skor Tinggi pada Indikator Kemampuan Kerja:** Dari data yang disajikan, terlihat bahwa semua indikator kemampuan kerja (pengetahuan, pelatihan, dan pengalaman) memiliki nilai mean di atas 4, yang menunjukkan bahwa responden merasa cukup puas dengan kemampuan kerja mereka. Namun, meskipun nilai mean ini tinggi, hal ini tidak serta merta menjamin bahwa kemampuan kerja tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b) **Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja:** Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai mungkin disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti motivasi kerja dan prinsip prosedur kerja, yang telah terbukti memiliki pengaruh signifikan. Ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki pengetahuan, pelatihan, dan pengalaman yang baik, tanpa motivasi yang kuat dan prosedur kerja yang jelas, kinerja mereka mungkin tidak optimal.
- c) **Konteks Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja di Sekretariat Daerah juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, jika ada tekanan dari atasan, kurangnya dukungan tim, atau

ketidakjelasan dalam tugas, hal ini dapat menghambat pegawai untuk menerapkan kemampuan kerja mereka secara efektif.

- d) **Keterbatasan dalam Penilaian Kinerja:** Penilaian kinerja pegawai mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kemampuan kerja mereka. Ada kemungkinan bahwa kinerja diukur dengan cara yang tidak mempertimbangkan semua aspek kemampuan kerja, atau ada faktor eksternal yang memengaruhi hasil kinerja yang tidak terukur dalam penelitian ini.
- e) **Rekomendasi untuk Peningkatan:** Mengingat hasil ini, penting bagi manajemen untuk tidak hanya fokus pada peningkatan kemampuan kerja pegawai, tetapi juga pada pengembangan motivasi dan penyempurnaan prosedur kerja. Pelatihan yang lebih terarah dan program motivasi dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

2. **Motivasi Kerja**

Tanggapan terhadap hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai, meskipun indikator-indikator motivasi kerja menunjukkan nilai mean yang cukup tinggi, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) **Skor Tinggi pada Indikator Motivasi Kerja:** Data menunjukkan bahwa semua indikator motivasi kerja, termasuk

kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan sosial, memiliki nilai mean di atas 4. Ini menunjukkan bahwa responden merasa cukup terpenuhi dalam hal kebutuhan motivasi. Namun, meskipun nilai ini tinggi, hal ini tidak menjamin bahwa motivasi kerja tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b) **Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja:** Ketidakberpengaruhannya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mungkin disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti kemampuan kerja dan prinsip prosedur kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki motivasi yang baik, tanpa kemampuan yang memadai dan prosedur yang jelas, kinerja mereka mungkin tidak optimal.
- c) **Konteks Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja di Sekretariat Daerah juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, jika ada tekanan dari atasan, kurangnya dukungan tim, atau ketidakjelasan dalam tugas, hal ini dapat menghambat pegawai untuk menerapkan motivasi mereka secara efektif
- d) **Keterbatasan dalam Penilaian Kinerja:** Penilaian kinerja pegawai mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan motivasi kerja mereka. Ada kemungkinan bahwa kinerja diukur dengan cara yang tidak mempertimbangkan semua aspek motivasi, atau ada faktor eksternal yang memengaruhi hasil kinerja yang tidak terukur dalam penelitian ini.

e) **Rekomendasi untuk Peningkatan:** Mengingat hasil ini, penting bagi manajemen untuk tidak hanya fokus pada peningkatan motivasi kerja pegawai, tetapi juga pada pengembangan kemampuan kerja dan penyempurnaan prosedur kerja. Program pengembangan yang lebih terarah dan dukungan manajerial dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, meskipun motivasi kerja memiliki nilai yang baik, penting untuk memahami bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan pendekatan holistik diperlukan untuk meningkatkan kinerja di lingkungan kerja. Penelitian lebih lanjut mungkin diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

3. Prinsip Prosedur Kerja

Tanggapan terhadap hasil penelitian yang menunjukkan bahwa prinsip prosedur kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai, meskipun indikator-indikator prosedur kerja menunjukkan nilai mean yang cukup tinggi, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) **Skor Tinggi pada Indikator Prosedur Kerja:** Data menunjukkan bahwa semua indikator prosedur kerja, seperti konsistensi, efisiensi, dan penyelesaian masalah, memiliki nilai

mean di atas 4. Ini menunjukkan bahwa responden merasa cukup puas dengan prosedur kerja yang ada. Namun, meskipun nilai ini tinggi, hal ini tidak menjamin bahwa prosedur kerja tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) **Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja:**

Ketidakterpengaruhannya prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai mungkin disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai mengikuti prosedur yang baik, tanpa motivasi yang kuat dan kemampuan yang memadai, kinerja mereka mungkin tidak optimal.

c) **Konteks Lingkungan Kerja:**

Lingkungan kerja di Sekretariat Daerah juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, jika ada ketidakjelasan dalam tugas, kurangnya dukungan dari manajemen, atau tekanan yang berlebihan, hal ini dapat menghambat pegawai untuk menerapkan prosedur kerja secara efektif.

d) **Keterbatasan dalam Penilaian Kinerja:**

Penilaian kinerja pegawai mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan efektivitas prosedur kerja. Ada kemungkinan bahwa kinerja diukur dengan cara yang tidak mempertimbangkan semua aspek prosedur,

atau ada faktor eksternal yang memengaruhi hasil kinerja yang tidak terukur dalam penelitian ini.

- e) **Rekomendasi untuk Peningkatan:** Mengingat hasil ini, penting bagi manajemen untuk tidak hanya fokus pada penyempurnaan prosedur kerja, tetapi juga pada pengembangan motivasi dan kemampuan kerja pegawai. Pelatihan yang lebih terarah dan dukungan manajerial dapat membantu meningkatkan penerapan prosedur kerja dan, pada akhirnya, kinerja pegawai secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, meskipun prinsip prosedur kerja memiliki nilai yang baik, penting untuk memahami bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan pendekatan holistik diperlukan untuk meningkatkan kinerja di lingkungan kerja. Penelitian lebih lanjut mungkin diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi hubungan antara prosedur kerja dan kinerja pegawai.

4. Kinerja Pegawai

Tanggapan dan pembahasan mengenai kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai berdasarkan hasil SPSS yang disajikan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Tanggapan Umum

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai memiliki nilai mean yang cukup

tinggi, yaitu 4.22. Ini menunjukkan bahwa secara umum, pegawai merasa puas dengan kinerja mereka dalam hal meningkatkan mutu kerja, hasil yang dicapai, dan efisiensi sumber daya yang digunakan.

b) Pembahasan Berdasarkan Indikator

1. Meningkatkan Mutu Kerja (Y1.1):

- Dengan nilai mean 4.24, indikator ini menunjukkan bahwa pegawai merasa bahwa mereka mampu meningkatkan mutu kerja mereka. Hal ini tercermin dari persentase responden yang memberikan skor tinggi (4 dan 5) pada pertanyaan terkait mutu kerja.
- **Analisis:** Meningkatnya mutu kerja dapat dihubungkan dengan adanya pelatihan yang baik, motivasi yang tinggi, dan prosedur kerja yang jelas. Namun, penting untuk terus memantau dan mengevaluasi faktor-faktor yang mendukung peningkatan mutu kerja agar tetap berkelanjutan.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai (Y1.2):

- Indikator ini memiliki nilai mean 4.19, yang menunjukkan bahwa pegawai merasa bahwa mereka dapat mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan mereka.
- **Analisis:** Pencapaian hasil yang baik dapat dipengaruhi oleh adanya tujuan yang jelas, dukungan dari manajemen, dan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, perlu diingat bahwa

hasil yang dicapai harus diukur secara objektif untuk memastikan bahwa persepsi pegawai sejalan dengan realitas.

3. **Efisiensi Sumber Daya yang Digunakan (Y1.3):**

- Dengan nilai mean 4.23, indikator ini menunjukkan bahwa pegawai merasa bahwa mereka menggunakan sumber daya dengan efisien.
- **Analisis:** Efisiensi dalam penggunaan sumber daya sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi pemborosan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran yang baik tentang pentingnya efisiensi, tetapi perlu ada sistem yang mendukung untuk memastikan bahwa efisiensi tersebut dapat tercapai secara konsisten.

Secara keseluruhan, kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai menunjukkan hasil yang positif dengan nilai mean yang tinggi. Namun, meskipun hasil ini menggembirakan, penting untuk terus melakukan evaluasi dan pengembangan. Manajemen perlu memastikan bahwa pegawai mendapatkan dukungan yang diperlukan, baik dalam bentuk pelatihan, motivasi, maupun sistem yang mendukung efisiensi kerja.

c) Rekomendasi

1. **Pelatihan Berkelanjutan:** Mengadakan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai.

2. **Evaluasi Kinerja:** Melakukan evaluasi kinerja secara objektif untuk memastikan bahwa hasil yang dicapai sesuai dengan harapan.
3. **Peningkatan Lingkungan Kerja:** Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik antar pegawai.
4. **Sistem Penghargaan:** Menerapkan sistem penghargaan untuk pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik, sehingga dapat memotivasi pegawai lainnya.

Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil pengkajian mengenai hubungan antara kemampuan kerja, motivasi kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai menunjukkan bahwa:

1. Kemampuan Kerja: Meskipun pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik, penelitian ini menemukan bahwa kemampuan kerja diterima secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja.
2. Motivasi Kerja: Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sehingga penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi.
3. Prinsip Prosedur Kerja: Prinsip prosedur kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Prosedur yang jelas dan terstruktur dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan penting tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, di mana motivasi kerja dan prinsip prosedur kerja menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja di lingkungan Sekretariat Daerah.

B. Saran

1. Peningkatan Motivasi Kerja: Manajemen perlu mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, seperti penghargaan atas kinerja yang baik, pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.
2. Penyempurnaan Prosedur Kerja: Penting untuk terus mengevaluasi dan menyempurnakan prosedur kerja yang ada. Prosedur yang jelas dan mudah dipahami akan membantu pegawai dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik.
3. Pelatihan dan Pengembangan: Meskipun kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan, pelatihan tetap penting untuk meningkatkan keterampilan pegawai. Program pelatihan yang relevan dapat membantu pegawai untuk lebih siap menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka.
4. Penelitian Lanjutan: Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor eksternal lainnya.
5. Keterlibatan Pegawai: Melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan terkait prosedur kerja dan pengembangan program motivasi dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap kinerja mereka.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai dapat terus ditingkatkan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi dan masyarakat.

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 94 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Penilaian kinerja pegawai mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kemampuannya. Ada kemungkinan bahwa kinerja diukur dengan cara yang tidak mempertimbangkan semua aspek kemampuan kerja, atau ada faktor eksternal yang memengaruhi hasil kinerja yang tidak terukur dalam penelitian ini.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui koesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang

berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar. (2016). Analisis Peran Kepemimpinan Camat Di Kantor Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo. JAKPP: Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik.
- Anintyas, dan Setia Tjahyanti. (2023). Pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai. *Studia Universitatis Babe-Bolyai Oeconomica*, 61.
- Arief (2022). Pengaruh Prosedur Kerja Kompetensi dan kepuasan Kerja Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* Published by Master of Management Program, Faculty of Economics, Batanghari University, vol 7, No 1 (2022).
- Arif , M., Maulana, T dan Taufik, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 106-109.
- Arifin. (2017). SPSS untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Artini, Rai Ni. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan UMKM Di Kabupaten Tabanan. Tabanan
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Luwu Timur, (2020). Kabupaten Luwu Timur.
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media
- Dalimunthe, Hasbiana. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)* 5.1 : 53-62.
- Danang, Sunyoto. (2016). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Danang, Sunyoto. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:

PT Buku Seru.

Dian, Wisnu Efendi. (2018). Pengaruh Variasi Produk, Kemasan dan Iklan Terhadap Keputusan Pembelian Ice Cream Campina di Mini Market Wilayah Kota Kediri. Jurnal Universitas PGRI Kediri.

Dwi, Putra, Dermawan. (2017). Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik di Kelurahan Mallawa Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

Firda Widiawati, Dheasey Amboningtyas, Amanda Mastisia Rakanita, Moh Mukeri Warso. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang Vol.3, No.3. Semarang

Ghozali, Imam (2011) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS"Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hajar, S., & Yuliani, F. (2016). Pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (Sop) Pelayanan Surat Tanah Di Kantor Camat Sukajadi Kota Pekanbaru. PEKANBARU, Universitas Riau.

Handoko. (2020). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. BPFE 55 Yogyakarta

Hasan, Ali (2013). Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan. Yogyakarta. CAPS. (Center For Academic Publishing Service).

Hasibuan, Malayu S.P, (2015). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P.. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Khairunnisa, D.E. 2017. Pengaruh model pembelajaran Conceptual Understanding Procedures (CUPs)

dengan strategi Think Talk Write (TTW) terhadap kemampuan pemahaman dan disposisi matematis siswa SMA. Skripsi. UNPAS Bandung:

Hawkins Delbert David L Mothersbaugh, Roger J. Best. (2012). *Consumer Behavior: Building Marketing Strategy* Publisher McGraw-Hill Education Publication City/Country Singapore

Ichsan, Reza Nurul. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.

Iqram, Jalali, Samsul Rizal (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2019.

Ismail, Iriani. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-kabupaten di Madura, *Ekuitas*, 12 No.1. 18-36.

Jaka, Sugiharta, Bagus. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflime di Bali. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi. Singaraja Indonesia : Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol : 10.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Khoiriyah, L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak. Hal 88407/1.

Khoiriyah, L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak. <https://eprints.umm.ac.id/88407/%0Ahttps://eprints.umm.ac.id/88407/1/Skripsi.pdf>.

Kusdi. (2011). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika.

Kuswadi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Lasmahadi, Arbono. (2002). Peran-Peran Baru Bagi Fungsi Sumber Daya Manusia dan Para Praktisinya. *Jurnal*.

- Lesmana, A., Roswaty, R., & Wulandari, T. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baris Jaya Perkasa. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 2140–2151. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i4.5508>.
- Lindia, Lusari dan Hotlan Siagian. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Universitas Kristen Petra. Vol : 5 No 1.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marita, Rose. (2014). Identifikasi Kemampuan Habits Of Mind Siswa Melalui Praktikum Dan Diskusi Serta Pengaruhnya Terhadap Penguasaan Konsep Sistem Organ. Tesis UPI: Tidak diterbitkan.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Alfabeta, Bandung.
- Maryati. (2008). *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Ngurah, Anak Agung. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan UKM Sektor Perdagangan Di Kota Makassar, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Univeristas Udayana*.
- Novinia, P. A. M. I., Anggraini, N. P. N., & Ribek, P. K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lpd Desa Adat Mas. *Emas*, 3(1), 166-176.
- Pranata, Andre. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Solaria Di Mall Centre Point Medan. *Jurnal Repository UMA Vol 12 No. 3*.
- Rahayu. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan Pt Bank BCA Tbk Cabang Kalimantan Jakarta Timur. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*, 1–58. <http://repository.stei.ac.id/7476/>
- Randi. (2018). *Teori penelitian terdahulu*. Jakarta : Erlangga.

- Rifa'i, M., dan Rosalia Sela. (2021). kompensasi dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 10.
- Rizal Fauzi. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 10(1), 1–15.
- Sailendra. (2015). *Langkah-langkah Praktis Membuat SOP*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Trans Idea Publishing
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sembiring, dan Winarto. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 21–30. . p-ISSN: 2460-562X. e-ISSN: 2598-9693. Volume 6 Nomor 1.
- Setyorini, A. D. dan Santi. (2021) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *Jurnal Akuntansi*, 31 (2), 427-437.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Siswadhi. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Kerinci. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* p-ISSN: 2541-0849, 5.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung:CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sukmawati, S, I Rasulong, S Rizal (2024) Pengaruh Disiplin Kerja Berbasis Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Provinsi Sulawesi Selatan. Indonesian Journal of Management Studies, 2024
- Supriyadi, Cecep. (2017). Literasi Ekonomi Kreatif Berbasis Kearifam Lokal Pada Usaha Kecil Di Kabupaten Luwu Timur, Skripsi.
- Supriyadi. (2020). In Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi (pp. 27-34). Orbith 16(1).
- Syahril, Sahril dan Eka Armans Pailis. (2017). Analisis Industri Pangan Sub Sektor Industri Makanan Ringan Kue Bangkit dan Bolu.
- Syardianto. (2014). Pegaaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. journal Administrative Reform. Universitas Mulawarman Samarinda. Vol : 2 No 1
- Tambunan, Rudi M. (2013). "Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP)". Jakarta: Maistas Publishing.
- Tukan, Antonius Pratama Angi. (2022). "pengaruh budaya kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pt. canning indonesian products". other thesis, universitas mahasaraswati denpasar.
- Undang-undang 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah
- Veithzal, Rivai dan Basri. (2016). Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Grafindo. Jakarta.
- Warso. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati). Journal Of Management, Vol.2.no.2.
- Widyandari. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala. Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Widyatmini, dan Hakim, L. (2008). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Kesehatan Kota Depok. Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol. 13 No. 2.

Wulan Sasti, Eurika. (2015). "Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Pelayanan Publik pada Kantor Camat Kundur – Kabupaten Karimun" ., Jurnal, Universitas Maritim Ali Haji.

Wulan, Sari, Eureka. (2015), Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik Pada Kantor Camat Kundur Kabupaten Karimun.

Yelvita, F. S. (2022). Pengaruh Program Kampus Mengajar Sebagai Upaya Dalam Persiapan Menjadi Guru Profesional Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fkip Umsu Stambuk 2018-2019. 8.5.2017, 2003–2005.

Yulia. (2022). Machine Translated by Google Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja , dan Kerja Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Pada PT Labuhanbatu Machine Translated by Google. 5.



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada responden yang terhormat,

Dalam rangka untuk melaksanakan penelitian penyusunan Tesis Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar, saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan yang berjudul "Kajian Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai". maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang anda berikan akan sangat membantu penelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua.

Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini secara objektif dan benar.

Peneliti,

SAMRIKA

NIM.105021101823

1. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Jabatan :

2. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pada setiap item kuesioner, berilah penilaian seberapa jauh Bapak/Ibu/Sdr/l setuju dengan pernyataan yang tersedia. Isilah jawaban atas pernyataan pada kuesioner ini dan jangan ada yang terlewatkan. Berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban dengan pemahaman Bapak/Ibu/Sdr/l dengan keterangan sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

C. PERNYATAAN PENELITIAN

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang bersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

Kemampuan Kerja (X1)

NO.	Pernyataan	Jawaban Pilihan				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pegawai dapat menggunakan perangkat lunak aplikasi kerja dengan lancar					
2.	Pegawai dapat menyelesaikan Teknik tugas dengan efektif					
3.	Pegawai memiliki kemampuan memimpin tim yang efektif .					
4.	Pegawai dapat mengelolah konflik dengan baik.					
5.	Pegawai dapat berkomunikasi secara lisan denfan efektif.					

Motivasi Kerja (X2)

NO.	Pernyataan	Jawaban Pilihan				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pekerjaan Pegawai sangat menantang dan menarik.					
2.	Pegawai mendapat pengakuan atas prestasi.					
3.	Pegawai memiliki kesempatan untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan-rekan dikantor.					

4.	Pegawai mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian saya ditempat kerja.					
5.	Pegawai diberi kepercayaan untuk mengambil Keputusan yang memengaruhi pekerjaan saya.					

Prosedur Kerja (X3)

NO.	Pernyataan	Jawaban Pilihan				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Prosedur kerja yang jelas dan mudah dipahami.					
2.	Prosedur kerja efektif dalam meningkatkan produktivitas .					
3.	Pelatihan prosedur kerja diberikan secara berkala					
4.	Prosedur kerja mendukung tujuan organisasi.					
5.	Pegawai memiliki kesempatan untuk memberikan umpan balik.					

Kinerja Pegawai (Y)

NO.	Pernyataan	Jawaban Pilihan				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pegawai selalu memenuhi standar kualitas pekerjaan saya.					
2.	Pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.					
3.	Pegawai memiliki kemampuan untuk menganalisis masalah.					
4.	Pegawai dapat bekerja sama dengan rekan kerja.					
5.	Pegawai memiliki komunikasi yang efektif dengan tim.					

Lampiran 2. Data Tabulasi Penelitian

KEMAMPUAN KERJA (X1)						MOTIVASI KERJA (X1)					
X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	Total	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	TOTAL X2
5	5	4	5	3	22	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23
4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	23
5	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	23
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	21
4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	5	23
5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	4	22	4	5	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	4	23
5	5	4	5	4	23	4	5	4	4	5	22
4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22
5	4	5	4	4	22	4	4	5	4	4	21
4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	4	23	4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	4	22
5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	22

5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	5	22
5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21

KEMAMPUAN KERJA (X1)						MOTIVASI KERJA (X2)					
X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	TOTAL	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	TOTAL
4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	4	21
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21
4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	4	23
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21
5	3	4	5	5	22	5	4	5	5	4	23
5	4	4	4	4	21	5	4	5	5	4	23
5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23
4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21
5	4	4	4	5	22	4	4	5	4	4	21
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	5	22	4	4	4	5	4	20
5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	4	21
5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21

4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21
5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	4	22
5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21
5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	4	21
4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	5	23
4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

KEMAMPUAN KERJA (X1)						MOTIVASI KERJA (X2)					
X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	TOTAL	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	TOTAL
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

PROSEDUR KERJA (X3)						KINERJA PEGAWAI (Y)					
X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	X3P5	TOTAL	YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	TOTAL
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	4	23
5	4	5	5	5	24	4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20

4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21
4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	4	21
5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	4	22
5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
4	4	5	4	4	20	4	5	4	4	4	21
4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20

PROSEDUR KERJA (X3)						KINERJA PEGAWAI (Y)					
X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	X3P5	TOTAL	YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	TOTAL
5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	4	21
4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21
5	5	4	4	5	23	4	4	5	4	5	22
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	4	24

5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	4	21
4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	21
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	23
4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	4	22
4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	4	21
4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	4	22	5	5	4	4	4	22
5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21

PROSEDUR KERJA (X3)

KINERJA PEGAWAI (Y)

X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	X3P5	TOTAL	YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	TOTAL
4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21

4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21
4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	5	21
4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	5	23	4	4	4	5	5	22
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Correlations

		Kemampuan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
X1.2	Pearson Correlation	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
X1.3	Pearson Correlation	,659**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
X1.4	Pearson Correlation	,689**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
X1.5	Pearson Correlation	,528**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	

N	97
---	----

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

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

Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,606	5

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Correlations

		Motivasi Kerja
X2.1	Pearson Correlation	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
X2.2	Pearson Correlation	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
X2.3	Pearson Correlation	,600**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
X2.4	Pearson Correlation	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
X2.5	Pearson Correlation	,644**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1

Sig. (2-tailed)	
N	97

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,665	5

Variabel Prosedur Kerja (X3)

Correlations

	Prosedur Kerja	
X3.1	Pearson Correlation	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
X3.2	Pearson Correlation	,630**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
X3.3	Pearson Correlation	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
X3.4	Pearson Correlation	,586**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
X3.5	Pearson Correlation	,561**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
Prosedur Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	97

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,618	5

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

	Kinerja Pegawai	
Y1	Pearson Correlation	,606**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
Y2	Pearson Correlation	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
Y3	Pearson Correlation	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
Y4	Pearson Correlation	,624**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
Y5	Pearson Correlation	,472**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	97

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,567	5

Lampiran 3. Hasil Analisis Regresi dan Uji Asumsi Klasik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,233	1,107		-4,728	,000
	Kemampuan Kerja	-,040	,036	-,100	-1,110	,270
	Motivasi Kerja	,167	,036	,411	4,600	,000
	Prosedur Kerja	,154	,039	,354	3,988	,000

a. Dependent Variable: ABS_RES

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,203	2,171		3,318	,001		
	Kemampuan Kerja	,089	,072	,112	1,238	,219	,897	1,115

Motivasi Kerja	,211	,071	,263	2,957	,004	,918	1,089
Prosedur Kerja	,348	,076	,406	4,590	,000	,930	1,075

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,175	3	15,725	14,721	,000 ^b
	Residual	99,340	93	1,068		
	Total	146,515	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Prosedur Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,567 ^a	,322	,300	1,03353

Tests of Normality

	Prosedur Kerja	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai	20,00	,256	32	,000	,768	32	,000
	21,00	,296	29	,000	,689	29	,000
	22,00	,234	15	,026	,844	15	,014
	23,00	,284	11	,014	,898	11	,172
	24,00	,258	5	,200*	,782	5	,057
	25,00	,367	5	,026	,684	5	,006

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

a. Lilliefors Significance Correction



3 SURAT KETERANGAN
BIMBINGAN INSTRUMEN

Yang bertanda tangan di bawah ini Pembimbing 1 dan 2 (buat dua rangkap untuk Pembimbing 1 dan 2) menerangkan dengan sesungguhnya bahwa Mahasiswa atas nama:

Nama : Samrika
NIM : 105021101823
Program Studi : Magister Manajemen
Pembimbing 1 : 1. Dr. H. Muhammad Ikram, M.Si
Pembimbing 2 : 2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M
Judul : Analisis Keterkaitan Kemampuan, Motivasi, Dan Prinsip Prosedur Kerja Pada Kinerja Pegawai Di Kantor Bupati Sinjai

Telah dilakukan proses bimbingan instrumen penelitian dengan uraian materi bimbingan sebagai berikut:

No.	Hari/tanggal bimbingan	Materi bimbingan	Catatan bimbingan	Paraf
1	17/01/2024	Kuesioner	Mengandi poin-point dari beberapa Variabel	
2				
3				
4				
5				

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

Makassar, 17/01/2024

Dr. H. Muhammad Ikram, M.Si





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

SURAT KETERANGAN
BIMBINGAN INSTRUMEN

Yang bertanda tangan di bawah ini Pembimbing 1 dan 2 (buat dua rangkap untuk Pembimbing 1 dan 2) menerangkan dengan sesungguhnya bahwa Mahasiswi atas nama:

Nama : Samrika
NIM : 105021101823
Program Studi : Magister Manajemen
Pembimbing 1 : 1. Dr. H. Muhammad Ikram, M.Si
Pembimbing 2 : 2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M
Judul : Analisis Keterkaitan Kemampuan, Motivasi, Dan Prinsip Prosedur Kerja Pada Kinerja Pegawai Di Kantor Bupati Sinjai

Telah dilakukan proses bimbingan instrumen penelitian dengan uraian materi bimbingan sebagai berikut:

No.	Hari/tanggal bimbingan	Materi bimbingan	Catatan bimbingan	Paraf
1	Senin/17/01/2024	Kerifioner	Kami saya diqanli Paganu	
2				
3				
4				
5				

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

Makassar, 17/01/2024

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M

3.





**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, AC, MM*
2. NIDN : *0903076201*
3. Asal Program Studi : *Manajemen*

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

Analisis keterkaitan kemampuan, motivasi, dan prosedur kerja pada kinerja pegawai di kantor bupati Sijai

dari mahasiswa:

- Nama : *SAMRITA*
Program Studi : *S2. Manajemen*
NIM : *105021101823*

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

1. *Rapikan & Sebariskan pd Sampul yg & tekye*
2.

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

Makassar, *19-2* 2025

Validator,

Dr. Ir. Ahmad, AC, MM

*) coret yang tidak perlu





LEMBAR VALIDASI
KUESIONER PENELITIAN

A. Petunjuk

Dalam rangka penyusunan tesis dengan judul "*Analisis Keterkaitan Kemampuan, Motivasi, Dan Prosedur Kerja Pada Kinerja Pegawai Di Kantor Bupati Sinjai*", 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 Sesuai
 - 2 : Kurang Sesuai
 - 3 : Sesuai
 - 4 : Sangat Sesuai
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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b. Kriteria skor dinyatakan dengan jelas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Segi Isi				
	a. Kesesuaian butir kuesioner dengan indikator	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b. Kategori kuesioner dinyatakan dengan jelas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



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

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

Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan, maka dapat ditetapkan:

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

C. Saran & Catatan Perbaikan

1. *berjitu → rapih*
2.

19-2-2025

Validator

[Signature]
Dr. Ahmad AC





**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. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M*
2. NIDN : *0015036219*
3. Asal Program Studi : *MANAJEMEN*

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

*Analisis keterkaitan kemampuan, motivasi, dan kerja terhadap
Prosedur Kinerja pegawai di Kantor Bupati Selayar.*

dari mahasiswa:

- Nama : *SAMRHA*
Program Studi : *S2. manajemen*
NIM : *10502401823*

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

1. *Sudah siap digunakan*
2.

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

Makassar, *18* Februari, 2025

Validator,

[Signature]
Dg. Maklassa

*) coret yang tidak perlu





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

**LEMBAR VALIDASI
KUESIONER PENELITIAN**

A. Petunjuk

Dalam rangka penyusunan tesis dengan judul "*Analisis Keterkaitan Kemampuan, Motivasi, Dan Prosedur Kerja Pada Kinerja Pegawai Di Kantor Bupati Sinjai*", 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 Sesuai
 - 2 : Kurang Sesuai
 - 3 : Sesuai
 - 4 : Sangat Sesuai
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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Segi Isi				
	a. Kesesuaian butir kuesioner dengan indikator	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	b. Kategori kuesioner dinyatakan dengan jelas	<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**

No	Aspek Penilaian	Skala			
		1	2	3	4
	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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b. Butir kuesioner tidak terdapat arti ganda pada masing-masing pertanyaan/ pernyataan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan, maka dapat ditetapkan:

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

C. Saran & Catatan Perbaikan

1. *Sudah siap*
2.

Makassar, 18, february, 2025

Validator

Deary
Dg. Maklassa





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 862972 Fax (041) 865388 Makassar 90221 E-mail: lp3m@umh.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 1561/A.2-II/I/1446/2025
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

17 Rajab 1446 H.
17 Januari 2025 M.

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di-

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat dari Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 0090/A.2-II/I/1446/2025 tanggal 17 Januari 2025 Menerangkan bahwa Mahasiswa tersebut di bawa ini:

Nama : Samrika
No. Stambuk : 105021101823
Fakultas : Pascasarjana
Jurusan : S2 Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa S2

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

ANALISIS KETERKAITAN KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN PROSEDUR KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI SINJAI

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 10 Januari 2025 s/d 20 Maret 2025

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

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,


Dr. Muh. Arief Muhsin., M.Pd
NBM 1127761

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 : **1491/S.01/PTSP/2025** Kepada Yth.
Lampiran : - Bupati Sinjai
Perihal : **Izin penelitian**

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1561/A.2-II/1446/2025 tanggal 17 Januari 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **SAMRIKA**
Nomor Pokok : 105021101823
Program Studi : **Manajemen**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S2)**
Alamat : **Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar**

PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

" ANALISIS KETERKAITAN KEMAMPUAN , MOTIVASI DAN PROSEDUR KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI SINJAI "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **20 Januari s/d 20 Februari 2025**

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 17 Januari 2025

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. Peringgal.



PEMERINTAH KABUPATEN SINJAI
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN

LEMBARAN DISPOSISI

Surat Dari : DPM-PTSP

Diterima Tanggal : 22 Januari 2025

Nomor Surat : 000156/16/01
Tanggal Surat : 21 Januari 2025

Nomor Agenda : 000.9/105/ASS II

Sifat :
 Sangat Rahasia Rahasia Segera

Hal : 12m Penelitian

Diteruskan Kepada Saudara

YHS. Wu kebaya unuw

Dengan Hormat Harap

Tanggapan dan Saran
Proses Lebih Lanjut
Koordinasikan/ Konfirmasikan



Catatan : ul RiforCitar

Sinjai, 21.01. 2025

Pj. Sekretaris Daerah

Drs. A. ILHAM ABUBAKAR. M.H



PEMERINTAH KABUPATEN SINJAI DINAS PENANAMAN MODAL & PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat : Jalan Persatuan Raya No. 116, Kelurahan Biringene Kabupaten Sinjai Telpun : (0482) 21069 Fax : (0482) 22450 Kode Pos : 92912 Kabupaten Sinjai

Yth. BUPATI SINJAI

Nomor : 000156/16/01/DPM-PTSP//2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Di
Tempat

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, Nomor : 1491/S.01/PTSP/2025, Tanggal 17 Januari 2025 Perihal Penelitian .
Bahwa Mahasiswa/Peneliti yang tersebut di bawah ini :

Nama : SAMRIKA
Tempat / Tanggal Lahir : Sinjai/03 Maret 2000
Nama Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
NIM : 105021101823
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswi S1
Alamat : Dusun Kambuno, Kel./Desa Desa Kalobba, Kecamatan Telluempoe Kabupaten Sinjai

Bermaksud akan Mengadakan Penelitian di Daerah/Instansi Saudara Dalam Rangka Penyusunan Tesis, Dengan Judul : ANALISIS KETERKAITAN KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PRINSIP PROSEDUR KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI SINJAI

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 20 Januari s/d 20 Februari 2025
Pengikut :

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan yang bersangkutan harus melaporkan diri kepada instansi tersebut di atas;
 2. Kegiatan tidak boleh menyimpang dari masalah yang telah diizinkan semata-mata kepentingan pengumpulan data;
 3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan dan mengindahkan adat istiadat setempat;
 4. Menyerahkan 1 (satu) berkas copy hasil Laporan kepada instansi tersebut di atas; dan
 5. Menyerahkan 1 (satu) berkas copy hasil Laporan kepada Bupati Sinjai Cq, Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sinjai.
- Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kabupaten Sinjai
Pada tanggal : 21 Januari 2025

s.n. BUPATI SINJAI
KEPALA DINAS,



Ditandatangani secara elektronik oleh

LUKMAN DAHLAN, S.IP, M.Si

Pangkat : Pembina Utama Muda / IVc
NIP : 197011301990031002

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Ketua Lp3M Unismuh Makassar
2. Yang Bersangkutan (Samrika)
3. Arsip

Handwritten mark



PEMERINTAH KABUPATEN SINJAI
SEKRETARIAT DAERAH

Alamat : Kel. Alehanuae, Kecamatan Sinjai Utara, Kabupaten Sinjai
Provinsi Sulawesi Selatan, Kode Pos 92611 Telp(0482) 2429000 Fax (0482) 21032

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor: 009/01.08.01 /Umum

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HJ. HAMDA ISMAIL, S.Sos, M.Si.
NIP : 197304011993032006
Jabatan : KEPALA BAGIAN UMUM

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SAMRIKA
Nomor pokok : 105021101823
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
Nama Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian pada Kantor Bupati Kabupaten Sinjai dengan Judul ANALISIS KETERKAITAN KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PRINSIP PROSEDUR KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI SINJAI, mulai tanggal 20 Januari s/d 20 Februari tahun 2025 sesuai Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu tanggal 21 Januari 2025 Perihal Izin Penelitian.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sinjai, 31 Januari 2025



Ditandatangani secara elektronik oleh
Kepala Bagian Umum Setda Kab.Sinjai

Hj. Hamda Ismail, S.Sos, M.Si.
197304011993032006
Pangkat/Gol : Pembina Tingkat II/IV.b



Newinera Publisher

Science for Humanity

Newinera Publisher

Jl. Borong Raya Baru I,
Makassar, Postal Code: 90233, Indonesia

Acceptance Letter,

June 01, 2025

Dear Samrika, Muhammad Ikram Idrus, Samsul Rizal,

Receipt Number: JLS06052288-2025

We are pleased to inform you that, after the peer-reviewing process, your paper,
Study of the Influence of Work Ability, Work Motivation and Work Procedure Principles on Employee Performance in the Regional Secretariat of Sinjal Regency

Has been **ACCEPTED** to publish in **Journal La Sociale**, ISSN (Print) 2721-0847 ISSN (Online) 2721-0960 Vol. 06, No. 05.

We thank you for working with us. We hope that this cooperation would last and be a real contribution to humanity. Do not hesitate to contact us.

Sincerely,



URL: <http://newinera.com/index.php/JournalLaSociale>

Zulfan Nahrudin

Director of Newinera Publisher

* Scan the barcode to determine the authenticity of the *LaS*. (Scan barcode untuk mengetahui keaslian *LaS*.)

Contact Us

E-mail: newinera.pub@gmail.com and
info@newinera.com

Lampiran 4. Dokumentasi



Dokumentasi : Bagian Umum



Dokumentasi : Bidang Perencanaan dan Pembangunan



Dokumentasi : Bidang Keuangan



Dokumentasi : Bidang Administrasi Pembangunan



Dokumentasi: Kbidang Kesejahteraan Rakyat



Dokumentasi : Bidang Pemerintahan



Dokumentasi : Bidang Perencanaan dan Sumber Daya Alam



Dokumentasi : Bidang Pengadaan Barang dan Jasa



Dokumentasi: Bidang Administrasi Pembangunan





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

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221 Telp. (0411) 856072, 851593, Fax. (0411) 805588

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 : Samrika
Nim : 105021101823
Program Studi : Magister Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Angka/Batas
1	Bab 1	65%	10 %
2	Bab 2	19%	25 %
3	Bab 3	4%	15 %
4	Bab 4	7%	10 %
5	Bab 5	4%	5 %

Dinyatakan telah bebas 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, 31 Mei 2025

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Saiful H. Yamin, M.L.P.
NBM. 964 591

BAB I Samrika 105021101823

by Tahap Tutup



Submission date: 30-May-2025 03:03PM (UTC+0700)

Submission ID: 2688258308

File name: BAB_I_23.docx (192.93K)

Word count: 1702

Character count: 12187

BAB I Samrika 105021101823

ORIGINALITY REPORT

6%	3%	5%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universiti Teknologi MARA Student Paper	2%
2	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	2%
3	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	2%

Exclude quotes Exclude matches Exclude bibliography



BAB II Samrika 105021101823

by Tahap Tutup



Submission date: 30-May-2023 09:04:19 (UTC+0700)
Submission ID: 2000156249
File name: BAB II_2024101 101823
Word count: 4858
Character count: 34674

BAB II Samrika 105021101823

ORIGINALITY REPORT

19%
SIMILARITY INDEX



0%
PUBLICATIONS

10%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.unnes.ac.id Internet Source	12%
2	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	2%
3	journal.unnes.ac.id Internet Source	2%
4	www.researchgate.net Internet Source	2%
5	www.jurnatekonomi.unisla.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes
Exclude bibliography



BAB III Samrika 105021101823



Submission date: 30 May 2025 03:04PM (UTC+0700)

Submission ID: 2588258861

File name: BAB_III_28.docx (32.2K)

Word count: 2207

Character count: 14858

BAB III Samrika 105021101823

ORIGINALITY REPORT

4%	4%	6%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositori.unimma.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	2%

Exclude quotes 0% Exclude matches 0%

Exclude bibliography 0%



BAB IV Samrika 105021101823

by Tehap Tutup



Submission date: 30-May-2025 03:05PM (UTC+0700)

Submission ID: 2688259335

File name: BAB_IV_25.docx (128.04K)

Word count: 5190

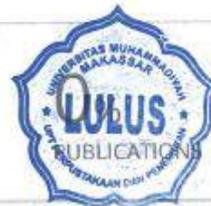
Character count: 33881

BAB IV Samrika 105021101823

ORIGINALITY REPORT

7%
SIMILARITY INDEX

7%
INTERNET SOURCES



2%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 **newinera.com**
Internet Source

7%



Exclude quotes On Exclude matches < 2%
Exclude bibliography On



BAB V Samrika 105021101823

by Tahap Tutup



Submission date: 30-May-2025 03:06PM (UTC+0700)

Submission ID: 2688259983

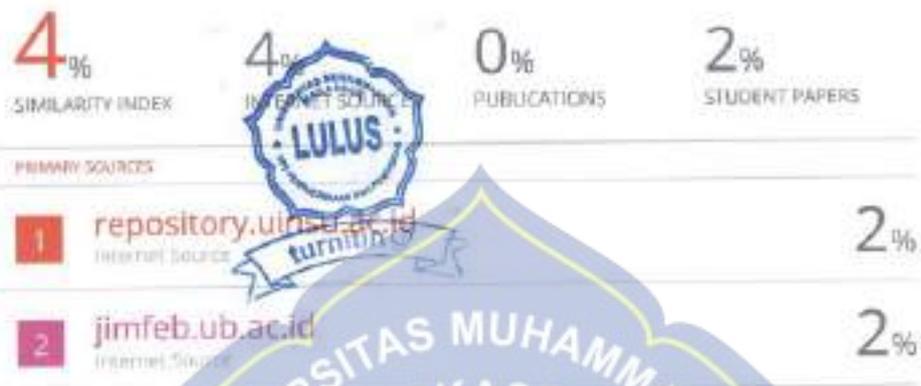
File name: BAB_V_27.docx (15.67K)

Word count: 486

Character count: 3458

BAB V Samrika 105021101823

ORIGINALITY REPORT



Exclude quotes
 Exclude bibliography

Exclude matches



BIOGRAFI PENULIS



SAMRIKA, Tempat tanggal lahir di Sinjai, 03 Maret 2000 dari pasangan suami istri Bapak Eby dan Ibu Samsiah. Peneliti adalah anak pertama dari dua bersaudara dengan adik kandung bernama Samrani. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Kompleks Mangasa Permai, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 144 Sumpang Ale lulus 2014, SMPS Al Furqan Ereng-Ereng Bantaeng lulus 2016, SMAS Al Furqan Ereng-Ereng Bantaeng lulus 2018, mulai tahun 2019 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar, dan tahun 2023 melanjutkan jenjang pendidikan dengan mengikuti Program S2 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar dengan mengambil konsentrasi Sumber Daya Manusia. Sampai dengan penulisan tesis ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S2 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.