

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) merupakan salah satu bentuk dari tujuan lahirnya reformasi birokrasi di Indonesia, namun demikian untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka tetap diperlukan kontrol berdasarkan aturan-aturan rasional dan sistematis serta benar-benar mampu dijadikan sebagai acuan dasar bagi semua pihak. Perwujudan dari kehendak UU ASN tersebut menurut Hamali (2019) memuat pendekatan strategis berorientasi pada persoalan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya.

Lia Muliawaty (2019) melalui sudut pandang berbeda melihat bahwa keberadaan UU ASN merupakan sebuah bentuk perbandingan apakah kompetensi dan kualifikasi seorang calon pegawai dan atau pegawai telah sesuai dengan kebutuhan jabatan dalam sebuah organisasi, hal ini dimaksudkan untuk menciptakan sistem tata kelola pemerintahan yang baik menuju *good clean governance* serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas sehingga hal mendasar untuk mencapai keinginan tersebut harus dilandasi nilai-nilai integritas yang memadai.

Reformasi manajemen pelayanan publik sebagaimana keinginan yang diharapkan oleh beberapa aturan perundang-

undangan berkaitan dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada sistem kepegawaian nasional merupakan paradigma baru yang dimaksudkan untuk dapat memberikan pelayanan berkualitas tinggi dari instansi pemerintah kepada masyarakat (Simatupang et.al, 2023), sebab tujuan mendasar dari reformasi pelayanan publik adalah memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan publik (Septiani, 2020)

Hanya saja sesuai dengan pandangan dari Rini Ernawati (2023) bahwa kondisi ideal tersebut belum mampu diraih secara maksimal, permasalahan yang banyak ditemukan bahwa kinerja dari sebahagian ASN belum sesuai dengan harapan karena terdapat beberapa orang belum mampu menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai rentang waktu yang telah diberikan, selain itu orientasi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat masih terkesan lambat, hal ini terkadang disebabkan karena aparat yang bertanggung jawab tidak berada di tempat, dengan kondisi ini tentunya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja sebuah organisasi.

Tangkilisan (2018) juga menjabarkan bahwa untuk memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas maka dibutuhkan suatu bentuk atau pola pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan, sebab hal ini merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Sebab tidak dapat dipungkiri keberadaa manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun

kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Ukuran kinerja dari sebuah organisasi tentunya dapat dilihat dari sejauh mana daya tanggap untuk mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan pencapaian tersebut hanya bisa diperoleh apabila didukung oleh kinerja dari setiap aparatur yang berkualitas. Kinerja sendiri sesuai pengertian yang dikemukakan oleh Yanti Mayasari Ginting (2023) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi atau lembaga pemerintahan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Sedangkan Kasmir (2019) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan untuk pencapaian sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

Pasolong (2019) menguraikan bahwa kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika karyawan tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang

tinggi. Pandangan tersebut juga dipertegas oleh K.D. Krisnawati (2021) bahwa dengan adanya kompetensi yang memadai dari seorang aparatur Negara akan sangat berperan dalam peningkatan kinerja sehingga nantinya mampu memberikan hasil yang baik dan searah dengan tujuan dari sebuah instansi/lembaga.

Wulan Auliyani (2023) menjelaskan bahwa salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan harus didukung oleh semua komponen dan yang faktor terpenting adalah meningkatkan kompetensi karyawan dalam menumbuhkan kemauan dan keinginan dari setiap karyawan agar mau melakukan perubahan yang menyangkut sikap dan perilaku untuk diimplementasikan secara berkelanjutan sehingga dalam realitanya dapat dilihat sebagai suatu hasil kerja yang baik. Olehnya itu menurut Wibowo (2019) bahwa kompetensi yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan.

Adapun kompetensi menurut pandangan dari Rivai (2020) berasal dari kata dasar “kompeten” yang artinya cakap, mampu, terampil sehingga kompetensi mengacu pada bentuk karakteristik seseorang yang memiliki kemampuan, pengetahuan, wawasan serta sikap sebagai landasan bagi seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Sementara menurut Asmini (2022) bahwa

kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur dalam meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat, dimana dengan adanya pengembangan kompetensi terhadap aparatur yang ditunjukkan melalui pengetahuan, uraian, keahlian, nilai, perilaku serta atensi akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari Kadek Wira Adi Saputra (2022) bahwa salah satu konstribusi besar dalam meningkatkan kinerja seorang aparatur negara sangat didukung oleh kompetensi yang dimilikinya. Semakin baik kompetensi seseorang maka akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Sedangkan menurut pandangan dari Romin Kalepo (2022), dimana dari hasil penelitiannya mengemukakan bahwa pada dasarnya Kompetensi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan, hal didasarkan pada konsep bahwa Kompetensi seorang aparatur negara harus pula di dukung oleh unsur lain seperti integritas yang tinggi dengan mengacu pada etika serta aturan-aturan tentang kepegawaian dan tentunya hal ini akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan.

Terdapat berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seorang ASN, namun fenomena saat ini dan hal tersebut menjadi sorotan dari berbagai pihak yakni Integritas dari seorang Aparatur Sipil Negara yang perlu untuk lebih diperteguh. Hal ini ditegaskan oleh Wibowo, et al., (2022) bahwa usaha mewujudkan pemerintah yang

bersih dari tingkat pusat maupun daerah terus digencarkan. Persoalan yang muncul telah diidentifikasi dalam menghambat upaya ini yaitu masih rendahnya integritas dalam birokrasi. Efek dari hambatan ini adalah pelayanan publik menjadi tidak akuntabel, tidak transparan dan memiliki potensi terjadinya korupsi. Pada dasarnya pemerintah telah melakukan inisiasi upaya tersebut yang harus dimulai dari perbaikan integritas ASN

Mepertegas hal tersebut Moh. Charis Maulida (2023) menguraikan pula bahwa seroang Aparatur Sipil Negeri (ASN) wajib mempunyai nilai integritas supaya dapat menghindarkan dirinya dari upaya menyalahgunakan kekuasaan ataupun kewenangan. Penanaman nilai integritas serta antikorupsi tersebut wajib dicoba sedini mungkin. Penanaman nilai ntegritas yang dilakukan sejak dini menjadikan aparatur pemerintahan lebih memahami bahwa perbuatan yang bertentangan dengan nilai integritas merupakan tindakan yang merugikan negara. Nilai integritas ini pula memusatkan ASN buat berperan secara konsisten serta teguh dalam menjunjung besar nilai-nilai luhur serta prinsip hidup yang dijunjungnya

Makna integritas yang ditekankan pada penjelasan tersebut sesuai PermenPANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara adalah konsisten berperilaku selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi dan jujur dalam hubungan dengan manajemen, rekan kerja, bawahan

langsung dan pemangku kepentingan, menciptakan budaya etika tinggi, bertanggung jawab atas tindakan atau keputusan beserta resiko yang menyertainya.

Integritas menurut Hubberts (2018) secara etimologis dapat ditelusuri dari kata latin *integrity* yang berarti keutuhan, kelengkapan, dan kemurnian. Integritas dari perspektif individu menggabungkan antara integritas moral, integritas pribadi, dan integritas profesional. Integritas juga dimaknai seorang pegawai yang bertindak profesional dalam menjalankan tugasnya, hati-hati dan bertanggung jawab. Integritas sebagai keutuhan atau tanggung jawab profesional

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya yakni perangkat daerah yang melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil daerah dalam membantu tugas pokok pejabat pembina kepegawaian daerah, Demikian terhadap semua perangkat dalam instansi tentunya memiliki beban tugas yang didasarkan pada Tugas Pokok dan Fungsi serta pembebanan tugas sesuai dengan petunjuk dari pengambil kebijakan ditingkat instansi.

Hasil observasi awal yang dilakukan dalam rangka mencermati kinerja pegawai atau ASN dalam lingkup BKPSDM Kabupaten Sidenreng Rappang, diperoleh gambaran bahwa untuk tingkat kompetensi pegawai jika dicermati dari sudut pandang kualifikasi

pendidikan dapat dikatakan telah memadai sebab dari 37 orang ASN yang telah memiliki Nomor Induk Pegawai 70% memiliki jenjang pendidikan Sarjana, hanya saja disisi lain masih terdapat 2 orang tercatat memiliki kualifikasi pendidikan SMP dan SMA. Fenomena ini tentunya menjadi catatan bahwa sebuah Perangkat Daerah yang secara teknis mengatur manajemen kepegawaian ditingkat daerah ternyata masih memiliki perangkat dengan kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang diharapkan.

Gambaran lain yang juga diperoleh dari hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat integritas yang dimiliki oleh ASN dilingkup BKPSDM dipandang perlu untuk lebih diperhatikan, dimana dapat dilihat masih terdapat pegawai belum mampu menegakkan integritas secara maksimal, dan kondisi umum yang sering ditemui yakni masih adanya pegawai tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya pada saat jam kerja masih berlangsung, selain itu ditemui pula bahwa terdapat pegawai yang menggunakan fasilitas kantor tidak sesuai dengan bidang kerja yang menjadi tugas pokok serta fungsinya seperti penggunaan media computer dan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya.

Fenomena semacam ini juga dikemukakan oleh Rini Ernawati, (2023) dalam kajiannya bahwa secara umum masih banyaknya pegawai atau aparatur negara belum mampu menegakkan integritas secara maksimal, dan kondisi umum yang sering ditemui

adalah adanya aparatur atau pegawai yang terbiasa mengulur pekerjaan dengan berpikir bahwa masih bisa diselesaikan di waktu lain, juga masih sering ditemui adanya pegawai lebih mengedepankan keperluan pribadi dibanding dengan pekerjaan utama mereka. Integritas pegawai juga terkadang sering terganggu karena kondisi lingkungan kerja dan tentunya kondisi ini juga dapat mempengaruhi tingkat integritas pegawai.

Berdasarkan pada beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa penegakan integritas dari seorang aparatur negara merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan integritas yang rendah akan sangat berdampak pada kinerja yang dapat diberikan kepada instansi, sebagaimana diuraikan oleh Sisi Wahyuni, (2020), Rini Ernawati (2023), dan S. Simatupang (2023), memberikan gambaran bahwa Integritas seorang pegawai merupakan indikator utama yang dapat meningkatkan kinerja. Sebab dengan Integritas yang tinggi akan memberikan jaminan seorang aparatur akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

Sementara dalam penelitian yang dilakukan oleh Husni Syahrudin (2020) bahwa unsur Integritas memberikan pengaruh yang sangat besar jika mampu diterapkan dalam sebuah kelompok kerja, Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa jika integritas mampu terbangun secara berkelompok maka secara tidak langsung juga akan memperkuat konsistensi, komitmen, konsekuen, dan menjadikan nilai

kejujuran, etika dan moral sebagai dasar dalam melakukan pekerjaan pada suatu bidang atau unit dalam sebuah organisasi.

Kompetensi dan Integritas merupakan dua unsur penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, olehnya itu untuk memperoleh gambaran seberapa besar tingkat pengaruh kedua unsur tersebut terhadap kinerja pegawai khususnya lingkup Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, maka dalam penelitian ini judul yang akan dikaji yakni **Pengaruh Kompetensi dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang**

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada fenomena dan kondisi yang terkait dengan Kompetensi dan Integritas, hubungannya dengan Kinerja Pegawai maka rumusan masalah yang akan dikaji yakni :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang ?
2. Apakah Integritas mampu memberikan pengaruh pada Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang ?
3. Apakah Integritas dan Kompetensi jika secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini, maka tujuan yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Integritas dan Kompetensi jika secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah dukungan konseptual sekaligus sebagai sarana untuk memberikan gambaran tentang pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

- b. Penelitian ini juga diharapkan menjadi salah satu sumber rujukan terhadap penelitian-penelitian yang mengkaji tentang Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai

2. Manfaat Praktis

- a. Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi khususnya berkaitan dengan manfaat Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai
- b. Informasi yang disajikan dalam penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi sumber rujukan kepada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) tentang dampak manfaat Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2020) adalah hasil kerja yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas dari pencapaian seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Sementara Hasibuan (2020) menguraikan bahwa kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan dari sebuah organisasi didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta kemampuan dari aparat yang terlibat dalam organisasi dalam memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin.

Sementara menurut pandangan dari Pasolong (2019) bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh sebuah organisasi dengan membandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Adapun kriteria yang tersebut didasarkan pada tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Sehingga kinerja dapat pula diartikan sebagai bentuk perwujudan kerja yang dilakukan untuk digunakan sebagai dasar penilaian oleh pihak pimpinan atau pejabat berwenang

Kinerja menurut pandangan dari Sofyan (2018) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Sementara berdasarkan pandangan Wibowo (2019) bahwa Kinerja berasal dari pengertian performance. yang dapat diartikan sebagai sebuah bentuk dari hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya

b. Aspek-aspek Kinerja

Wirawan (2019) menjelaskan bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis dan masing-masing akan dijelaskan indikator pendukungnya, adapun aspek-aspek tersebut antara lain :

1) Hasil Kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat

berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

- a) Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- b) Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya

2) Perilaku Kerja

Karyawan dalam kesehariannya di tempat kerja, akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu:

- a) Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Misalnya : cara berjalan, cara makan siang, cara berkomunikasi, dan lain-lain.,

- b) Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya,

Contohnya : disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah pada pelanggan, dll.

Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta

mampu untuk membuat alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi.

- c) Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi
- d) Kerja Sama (*Team Work*) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

3) Sifat Pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sebagai seorang manusia biasa, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak. Sifat bawaan yang diperoleh sejak lahir ini akan diperkuat oleh pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa.

Untuk dapat menunjang pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik maka seorang karyawan memerlukan sifat pribadi tertentu seperti :

- a) Kemampuan Beradaptasi merupakan kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya,

- b) Kesabaran merupakan bentuk perilaku seorang karyawan saat menunggu, atau bertahan, serta menghindari respon buruk dalam bekerja, dan
- c) Kejujuran dalam bekerja yakni menceritakan informasi, fenomena sesuai dengan realitas tanpa ada perubahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) menurut Robbins and Judge (2019) adalah proses yang dilakukan oleh organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja terhadap seorang karyawan, sementara menurut Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa, "*Performance appraisal is a formal*

system of review and evaluation of individual or team task performance atau dengan kata lain bahwa penilaian kinerja adalah satu sistem formal dari review dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2020) secara umum dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1) Faktor Individu

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2) Faktor Dukungan Organisasi.

Pegawai dalam melaksanakan tugasnya, memerlukan dukungan dari organisasi. Dukungan tersebut umumnya dalam bentuk penyediaan sarana dan prasarana atau fasilitas dalam bekerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran

tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3) Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja.

e. Indikator Kinerja

Hariandja, M. T. (2020) mengemukakan bahwa agar dapat mengetahui optimal atau tidaknya kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator yang digunakan. yang terdiri dari :

1) Kualitas Kerja

Kualitas adalah taraf/tingkat baik buruk/derajat sesuatu. Kualitas dinyatakan dalam suatu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka.

Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjamaasa, loyalitas dan partisipasi karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam

ukuran angka. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai terhadap penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

3) Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan, atau dapat pula dikatakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan,

4) Efektivitas

Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu system dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasaran tanpa melupakan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

5) Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara suatu nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum

2. Kompetensi

a) Pengertian Kompetensi

Manusia baik secara konsep atau fakta menurut Hernia (2018) merupakan makhluk hidup yang memiliki kecerdasan

dan berakal budi, selain itu manusia juga dapat berkembang dengan bantuan panca inderanya. Olehnya itu manusia juga memiliki kemampuan dalam mengolah informasi meliputi aspek standar pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang selanjutnya hal ini sering disebut dengan kompetensi.

Sementara menurut Wibowo (2019) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Adapun Sudarmato (2019) menguraikan bahwa kompetensi adalah pengetahuan (*knowledge competencies*) dan keahlian (*skill competencies*) yang sifatnya cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berbeda dipermukaan, dimana hal merupakan salah satu bentuk karakteristik yang dimiliki manusia serta mudah untuk dikembangkan melalui sebuah program pelatihan pengembangan sumber daya manusia

Uraian tersebut searah penjelasan yang dikemukakan oleh Muhammad Iqbal (2022) bahwa Kompetensi sumber daya manusia yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai. SDM yang berkompeten tentunya akan mampu memahami logika dari pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Fahrul Khoirul Umam (2022) mengemukakan bahwa Kompetensi adalah karakteristik dasar yang berhubungan dengan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan kepribadian yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sementara Kompetensi menurut Wibowo (2016) adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja.

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) yaitu kemampuan SDM untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai. SDM yang kompeten tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik. Kegagalan SDM pemerintah daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah

b) Manfaat Kompetensi

Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran dari sebuah organisasi sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan,

sehingga kompetensi sangat diperlukan oleh suatu organisasi tentunya secara khusus memiliki keterkaitan atau hubungan dalam peningkatan kinerja.

Olehnya itu menurut Edison (2019) bahwa manfaat kompetensi yang dimiliki oleh seseorang begitu penting dalam dunia usaha, sebab menjadi salah satu dasar dalam pelaksanaan perekrutan (recruitmen). begitu pentingnya kompetensi ini membuat perusahaan-perusahaan di zaman modern yang ingin sukses selalu memiliki sebuah sistem terkait dengan pengembangan kompetensi sumber daya manusia, dimana hal ini juga dimaksudkan untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Enny, Mahmudah (2019) juga menegaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia di era saat ini menjadi sangat penting karena memiliki banyak manfaat bagi perusahaan atau organisasi yang selalu masih menempatkan sumber daya manusia manusia sebagai motor penggerak dalam organisasi. Atas dasar itulah maka manfaat yang dapat diperoleh dengan nilai kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia untuk kepentingan sebuah organisasi yakni :

- 1) Prediktor Kesuksesan Kerja.

Melalui kompetensi yang tepat dari personal pada sebuah perusahaan, dimana bidang kerja disesuaikan dengan

pengetahuan serta keterampilan seseorang maka tingkat kesuksesan kerja dapat diprediksi secara lebih baik.

2) Sarana Perekrutan Pegawai yang Handal.

Kompetensi juga dapat dimanfaatkan untuk menjaring pegawai sesuai dengan pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan pada bidang kerja sebuah perusahaan.

3) Dasar Penilaian dan Pengembangan Pegawai

Mendukung kinerja seseorang maka kompetensi selain dapat menjadi sarana untuk melakukan evaluasi terhadap kemampuan kerja, juga dapat dijadikan sebagai salah satu sarana untuk mendukung pemberian reward atau penghargaan.

Manfaat lain dari Kompetensi juga dikemukakan oleh Ajabar (2020) yang terdiri dari :

1) Memperjelas Standar Kerja Dan Harapan Yang Ingin Dicapai.

Melalui beberapa model kompetensi yang dijalankan tentunya diharapkan akan mampu menjawab berbagai tantangan terkait dengan keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Selain itu, dengan adanya kompetensi maka organisasi dapat mengetahui perilaku apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

2) Alat Seleksi.

Penggunaan standar kompetensi pada sebuah organisasi tentunya diharapkan dapat membantu untuk memilih calon karyawan terbaik, melalui pengembangan standar perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan proses seleksi pada perilaku yang dicari.

3) Memaksimalkan Produktivitas.

Kompetensi dapat pula dimanfaatkan untuk menyusun struktur secara optimal, dengan menempatkan pekerja yang memiliki peluang dan kesempatan berkembang dalam sebuah organisasi

4) Dasar untuk Pengembangan Sistem Remunerasi.

Keberadaan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat juga dijadikan sebagai standar dalam menentukan tingkatan dari remunerasi (imbalan) yang akan diberikan oleh perusahaan secara adil dan bijaksana

5) Memudahkan Pekerja dalam Beradaptasi

Kompetensi yang memadai dari seorang karyawan akan memudahkan beradaptasi terhadap perkembangan, selain itu juga akan bermanfaat terhadap kinerja perusahaan.

c) Jenis-Jenis Kompetensi

Jenis-jenis kompetensi menurut Darma Surya (2018) terdiri dari :

- 1) Kompetensi Dasar (*Threshold Competency*) adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Kompetensi Pembeda (*Differentiating Competency*) merupakan faktor-faktor yang membedakan terhadap individu dengan kinerja tinggi dan individu dengan kinerja rendah.

Adapun lingkup dari kompetensi menurut Enny, Mahmudah (2019) dibagi kedalam beberapa jenis antara lain :

- 1) Kompetensi Teknis

Mencakup unsur pengetahuan dan keahlian yang dapat digunakan untuk mencapai hasil yang telah disepakati, kemampuan juga dapat digunakan untuk memikirkan persoalan dan menemukan alternatif baru sebagai penjabaran dari sebuah inovasi

- 2) Kompetensi Konseptual.

Merupakan bentuk kemampuan dalam melihat gambar secara luas sebagai sarana untuk menguji berbagai pengandaian dan kemudian mengubahnya dalam bentuk perspektif.

- 3) Kompetensi untuk Hidup dalam Kebergantungan

Merupakan sebuah bentuk kemampuan yang digunakan untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain,

termasuk didalamnya adalah kemampuan mendengar, berkomunikasi, mendapat alternatif lain, serta kemampuan untuk melihat dan mencermatu sehingga nantinya dapat beroperasi secara efektif dalam organisasi.

Sementara Busro (2020) menguraikan pula tentang beberapa jenis Kompetensi yang terdiri dari :

- 1) Kompetensi Intelektual yaitu berbagai perangkat pengetahuan pada diri setiap individu yang diperlukan untuk menunjang pekerjaan
- 2) Kompetensi Fisik yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
- 3) Kompetensi Pribadi yaitu perangkat prilaku berkaitan dengan kemampuan dalam mentransformasikan dan mewujudkan, pemahaman yang dimiliki dalam menunjang pelaksanaan tugas .
- 4) Kompetensi Sosial yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
- 5) Kompetensi Spiritual yaitu pemahaman, penghayatan, serta pengalaman terhadap kaidah-kaidah keagamaan

d) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaan khususnya pada

pegawai atau ASN, menurut pandangan dari Wibowo (2019) terdiri dari :

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu

2) Keahlian atau Keterampilan

Keahlian atau keterampilan dapat dikatakan sebagai salah satu aspek yang memegang peranan penting pada sebuah perusahaan. Aspek ini juga dapat dikatakan menjadi salah satu faktor penentu tingkat kesuksesan dari seorang individu.

3) Pengalaman

Melalui pengalaman yang banyak pada sebuah bidang pekerjaan tentunya akan memberikan kemudahan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dibanding mereka yang belum berpengalaman tentunya sebahagian waktu harus digunakan untuk mempelajarinya terlebih dahulu.

4) Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik

kepribadian juga sangat berdampak pada tingkat kompetensi seseorang. Karakteristik seseorang dapat menjadi sebuah gambaran terhadap tingkat kemampuan yang dimiliki, dengan watak yang penyabar, tekun dan telaten tentunya akan memperoleh hasil berbeda dengan karakter pemarah, tergesa-gesa dan tidak sabaran.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi diri seseorang dalam melakukan pekerjaan, dan hal ini juga sangat tergantung pada kebijakan dari perusahaan

6) Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi, cenderung pada permasalahan kenyamanan dalam bekerja, sebab jika karyawan atau pegawai dihadapkan pada isu-isu yang dapat mengganggu perasaan mereka, akan berdampak pada tingkat kenyamanan ketika bekerja. Sehingga perusahaan harus mampu mengantisipasi isu-isu tersebut dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk

7) Kapasitas Intelektual

Tingkat Kompetensi seseorang juga sangat tergantung pada tingkat intelektual yang dimiliki. Perbedaan tingkat

kemampuan intelektual pada dasarnya dapat memberikan banyak dampak diperusahaan khususnya dalam pengambilan kebijakan, sehingga untuk hal ini tingkat intelektual seharusnya mampu melahirkan sebuah putusan bijak yang rasional, sehingga dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual mengacu pada bagaimana seseorang mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi di perusahaan.

e) Indikator Kompetensi

Mengukur Kompetensi dari SDM pada sebuah organisasi tentunya didasarkan pada kebijakan-kebijakan yang dijadikan sebagai acuan pada setiap organisasi atau lembaga sesuai dengan bidang kerjanya. Sudarmanto (2019) menguraikan bahwa indikator untuk mengukur tingkat kompetensi dapat dibagi menjadi 5 (Lima) bagian yakni :

- 1) Motif (*Motives*) adalah suatu hal yang membuat seseorang secara konsisten berpikir atau berkeinginan sehingga menyebabkan suatu tindakan;
- 2) Watak/Sifat (*Taits*) atau karakteristik fisik dan respon konsisten terhadap situasi atau informasi;
- 3) Konsep Diri (*Self Concept*) berkaitan dengan kemampuan dalam mengembangkan pola pikir terhadap pengambilan sebuah kebijakan;

- 4) Pengetahuan (*Knowledge*) yakni informasi yang dimiliki seseorang pada area yang spesifik., dan
- 5) Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas terkait fisik dan mental tertentu

3. Integritas

a. Pengertian Integritas

Wetik (2018) mengemukakan bahwa integritas menuntut seorang pegawai untuk bersikap jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik integritas seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Integritas merupakan bentuk tanggung jawab seseorang atas apa yang dilakukannya dan hasilnya sesuai dengan norma, nilai atau prinsip yang benar, dan pendirian yang teguh tanpa paksaan dari pihak manapun. Sementara Syamsir dan Embi (2020) berpendapat bahwa integritas adalah kecocokan antara hati, ucapan dan tindakan. Seringkali terdapat permasalahan terkait integritas pegawai yang berkaitan dengan kinerja pegawai, sedangkan keduanya saling terkait satu sama lain.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi baik jika tidak didukung dengan integritas, maka kemampuannya tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, sebab menurut

pandangan dari Ardaimon, A. (2021) bahwa seorang pegawai selain memiliki kompetensi juga dituntut berperilaku baik, bersikap jujur, adil dapat dipercaya serta mampu menaati hukum yang berlaku. Olehnya itu Yunita (2022) mempertegas bahwa integritas sebagai suatu hal yang sangat berkaitan dengan kepercayaan dan kejujuran seseorang. Sehingga Integritas dari seorang karyawan sangat diharapkan menjadi salah satu sarana untuk mendukung pencapaian tujuan bersama yang dicita-citakan.

Pendefenisian yang dilakukan oleh S. Simatupang (2023) memberikan gambaran bahwa integritas merupakan bentuk komitmen dalam melakukan segala sesuatu untuk menjadi orang yang bersikap jujur dan profesional, artinya seseorang akan berusaha untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Integritas yang baik membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

b. Nilai-Nilai Integritas

Nilai Integritas sesuai dengan pernyataan yang dikeluarkan oleh Kemendikbud (2017) mengemukakan bahwa nilai integritas merupakan nilai yang mendasari perilaku untuk

berupaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan, memiliki komitmen dan kesetiaan pada nilai-nilai kemanusiaan dan moral (integritas moral).

Gerakan Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) yang merupakan Infografis terbitan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2017, didalamnya menerangkan tentang beberapa subnilai integritas diantaranya

- 1) Integritas Kejujuran merupakan perilaku yang berupaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan maupun tindakan.
- 2) Integritas Cinta pada Kebenaran merupakan perilaku selalu bertindak sesuai dengan kebenaran.
- 3) Integritas Setia yaitu perilaku yang berpegang teguh terhadap pendirian.
- 4) Integritas Komitmen Moral yakni perilaku yang konsisten dalam bertindak sesuai nilai moral yang baik.
- 5) Integritas Anti korupsi adalah perilaku untuk tidak mendukung adanya korupsi yang merugikan banyak orang.
- 6) Integritas Keadilan merupakan suatu tindakan yang memberikan perlakuan terhadap sesuatu dengan kadar yang sama dan sesuai dengan kebutuhan.

- 7) Integritas kewajiban merupakan perilaku seseorang untuk melaksanakan sesuai dengan tugas dan kewajibannya.
- 8) Integritas Keteladanan. merupakan perilaku seseorang yang dapat dijadikan.
- 9) Integritas Menghargai Martabat Individu. berarti menghargai adanya pengakuan persamaan derajat sesama manusia,.

c. Indikator Integritas Pegawai

Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas dari seorang pegawai menurut Abdullah, (2019), yaitu :

- 1) Perilaku Jujur, dimana seorang pegawai harus mampu selalu berpegang teguh pada nilai-nilai kejujuran
- 2) Komitmen Terhadap Visi dan Misi Organisasi yakni sebuah bentuk ikatan psikologis antara individu dengan organisasinya.
- 3) Disiplin dan Bertanggung jawab sebagai bentuk kepatuhan terhadap kebijakan atau prosedur
- 4) Konsisten merupakan sebuah sikap atau usaha yang diambil untuk mempertahankan cara pandang atau opini terhadap suatu hal sehingga terbentuk sebuah perilaku yang stabil sesuai dengan prinsip-prinsip kebenaran.
- 5) Kinerja merupakan prinsip kompetensi serta sikap kecermatan dan kehati-hatian memelihara pengetahuan

dan keahlian profesionalnya untuk menjamin pemberian jasa yang kompeten

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dianggap memiliki relevansi terhadap kajian tentang Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, yakni :

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Penulis/Tahun dan Variabel	Hasil Penelitian
Analisis Kompetensi Pegawai, Pengawasan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai Se-Kecamatan Prajurit Kulon Mojokerto	Elvin Rulianto, Endang Suswanti, M. Jamal Abdul Nasir Tahun 2023. Variabel : Kompetensi Pegawai, Pengawasan, Motivasi, Kinerja Pegawai	<i>Kompetensi terhadap kinerja secara langsung terbukti tidak berpengaruh atau tidak signifikan Hal ini membuktikan bahwa secara langsung kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja melainkan harus di mediasi oleh variabel lain atau di moderasi oleh variabel lain.</i>
Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng	Asmini, Andi Rahma Nur Alam, Amelia Putri Tahun 2022 Variabel : Kompetensi, Kinerja Karyawan	<i>Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Apabila terjadi peningkatan kompetensi pada seorang karyawan, lewat pengetahuan, uraian, keahlian, nilai, perilaku serta atensi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.</i>
Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Departemen Front Office Di Hotel Puri Saron Seminyak	Kadek Wira Adi Saputra, Pande Putu Juniarta Tahun 2022. Variabel : Kompetensi, Kualitas Pelayanan	<i>Kompetensi karyawan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan. Walaupun nilai korelasi yang ditunjukkan berada di kategori sedang, namun masih mampu memberikan pengaruh</i>

Pengaruh Sikap Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Camat Suwawa Kabupaten Bone Bolango	Romin Kalepo, Mochammad Sakir, Ahmad Risa Mediansyah Tahun 2022. Variabel : Sikap Kompetensi Kerja Kualitas Pelayanan	Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik Arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi kerja pegawai, akan membuat pelayanan publik semakin berkualitas
Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima	Gita Oktaviani, Kartin Aprianti Tahun 2022. Variabel : Kompetensi Pegawai, Motivasi, Kinerja Pegawai	Kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Kompetensi pegawai hendaknya perlu ditingkatkan lagi agar kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai terus berkembang dan terus meningkat salah satunya dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai
Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Nenny Kurniati. Tahun 2023 Variabel : Integritas, Komunikasi dan Budaya Organisasi Kinerja Pegawai	Integritas perilaku tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan, mereka bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab sehingga integritas perilaku dianggap telah menjadi bagian dari kewajiban pegawai, sehingga hal ini dapat dikatakan tidak berdampak pada kinerja karyawan, terlebih lagi mereka selalu berusaha untuk menjaga nama baik perusahaan baik didalam lingkup kantor maupun di luar kantor
Pengaruh Komitmen Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi	Rini Ernawati Tahun 2023 Variabel : Komitmen Integritas Kinerja Pegawai	Integritas berpengaruh langsung dan arahnya positif terhadap kinerja pegawai. Arah hubungan positif berarti bahwa semakin tinggi integritas yang diterapkan akan mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa integritas dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

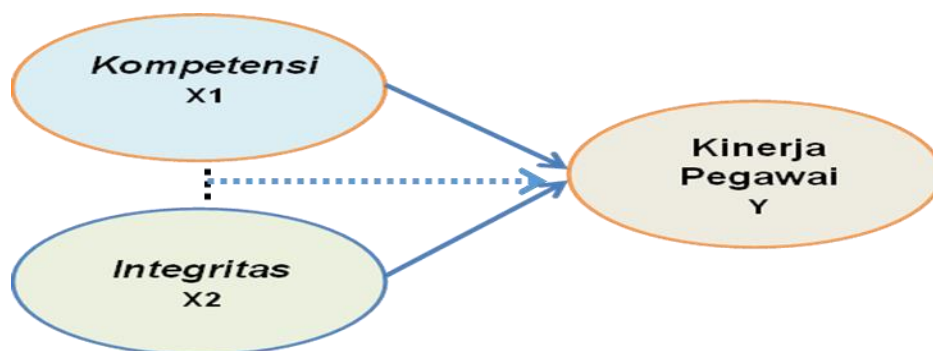
Pengaruh Integritas, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari, Banda Aceh	Endang Sumardi. Tahun 2022 Variabel : <i>Integritas, Komunikasi dan Budaya Organisasi Kinerja Pegawai</i>	<i>Integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa integritas sudah diterapkan didalam perusahaan yang mencerminkan masing-masing sikap karyawan sehari-hari dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Akan tetapi integritas dianggap tidak mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan</i>
Integritas Dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai	<i>Sudung S, Pawan Darasa Panjaitan, Eliza Arshandy, Hendrick Sasimtan Putra</i> Tahun 2022. Variabel : <i>Integritas Budaya Organisasi Kinerja Pegawai</i>	<i>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel integritas dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, nilai koefisien arah yang paling dominan adalah integritas, hal ini berarti dewasa ini integritas menjadi sebagai tolak ukur utama dari keberhasilan kinerja pegawai dalam mendukung keberhasilan organisasi.</i>
Integritas Dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai	<i>Sudung S, Pawan Darasa Panjaitan, Eliza Arshandy, Hendrick Sasimtan Putra</i> Tahun 2022. Variabel : <i>Integritas Budaya Organisasi Kinerja Pegawai</i>	<i>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel integritas dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, nilai koefisien arah yang paling dominan adalah integritas, hal ini berarti dewasa ini integritas menjadi sebagai tolak ukur utama dari keberhasilan kinerja pegawai dalam mendukung keberhasilan organisasi.</i>
Motivasi Kerja, Integritas dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir	Paisah, Mielientesa Irman, Dadi Komardi, Intan Purnama, Yutiandry Riva Tahun 2023. Variabel : <i>Integritas Kelompok, Kinerja Pegawai</i>	<i>Integritas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bangko. Hal ini didukung oleh tanggapan responden pada variabel integritas dengan nilai terendah pada pernyataan, Saya selalu mematuhi kode etik sebagai pegawai. Artinya, belum semua pegawai di mematuhi kode etik pegawai, sehingga tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai. Selain itu penyebab integritas tidak</i>

		<i>berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan analisis profil responden diketahui bahwa sebagian besar pegawai sudah memiliki masa kerja di atas 10 tahun, sehingga sebagian besar pegawai telah terbiasa bekerja sesuai dengan kebiasaan yang mereka lakukan sehari-hari dan integritas telah berjalan dengan sendirinya tanpa harus di arahkan oleh pimpinan</i>
Pengaruh Integritas Kelompok terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, Kalimantan Barat	Husni Syahrudin, Munawar Thoharudin Tahun 2020. Variabel : Integritas Kelompok, Kinerja Pegawai	<i>Integritas Kelompok berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, Peningkatan integritas secara kelompok akan berdampak sangat besar pada peningkatan kinerja pegawai;</i>

D. Kerangka Konseptual

Berdasar pada rumusan masalah yang akan dianalisis dalam Kajian ini, maka kerangka konseptual yang akan dikembangkan dapat dilihat pada Gambar berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan

$X_1 \rightarrow Y$: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

$X_2 \rightarrow Y$: Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

$X_1-X_2 \rightarrow Y$: Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

E. Hipotesis

Merujuk pada kerangka konseptual yang diakan dikaji dalam penelitian ini maka Hipotesis yang diajukan yakni :

H_1 = Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

H_2 = Diduga Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang.

H_3 = Diduga Kompetensi dan Integritas jika secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menurut Sukandarrumidi (2018) adalah sebuah metode utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan, juga demi menentukan jawaban atas permasalahan yang diajukan. Berdasar pada penjelasan tersebut sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini maka pendekatan yang dipilih yakni melalui metode kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2020) bahwa Metode Kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian adalah tempat penelitian sosial yang dapat mengungkapkan keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti. Pemilihan lokasi penelitian menurut Sugiyono (2020) harus didasarkan pada beberapa pertimbangan-pertimbangan antara lain kemenarikan, keunikan, dan kesesuaian dengan topik yang dipilih sehingga nantinya penelitian akan memperoleh atau menemukan hal-hal yang bermakna dan baru.

Mempertimbangkan kajian teori tersebut dengan menyesuaikan permasalahan yang akan dikaji maka lokasi pada penelitian ini adalah **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidrap**

2. Waktu Penelitian

Sesuai dengan estimasi waktu yang direncanakan, maka untuk melakukan penelitian ini diperkirakan selama 3 (Tiga) bulan dimulai dari tahapan perencanaan penelitian, penyebaran kuisioner, pengolahan dan analisis data, yang dijadwalkan pada bulan Desember 2023 sampai dengan Februari 2024

C. Jenis dan Sumber Data

Data secara umum dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari fakta yang bisa berbentuk angka, simbol, maupun tulisan yang diperoleh melalui proses pengamatan subjek penelitian dan bisa dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, dimana sumbernya dapat diperoleh dari manapun yang terpercaya. (Arikunto, 2020). Adapun jenis data yang digunakan terdiri dari :

1. Jenis Data Berdasarkan Sifatnya

Jenis data berdasarkan sifatnya menurut Abubakar (2021) dapat dibagi menjadi 2 (Dua) yakni :

a. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif merupakan data yang berwujud angka atau bilangan yang diperoleh dari hasil isian kuisioner atau data

berupa angka yang dapat distatistikkan. Data kuantitatif biasanya dijadikan sebagai bahan dasar bagi setiap permasalahan yang bersifat statistik. Data ini umumnya diolah memakai teknik perhitungan matematika.

b. Data Kualitatif

Merupakan data yang berbentuk selain angka yang dikumpulkan dengan cara wawancara, analisis dokumen, observasi, pemotretan gambar atau perekaman video. Umumnya data kualitatif pada akhirnya dituangkan dalam bentuk kata per-kata. Sekalipun data kualitatif tidak berbentuk angka namun bukan berarti tidak dapat digunakan pada analisis statistik.

2. Jenis Data Berdasarkan Sumbernya

Jenis data berdasarkan sumbernya menurut Arikunto (2020) adalah subyek dimana data diperoleh, sebab jika sumber data tidak tepat akan dapat mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan. Sesuai dengan jenis data berdasarkan sumbernya dapat dibagi menjadi :

a. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2020) adalah data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok dan dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode

pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan mekanisme survey dengan menyebarkan kuisioner sesuai dengan sampel yang diperoleh dari populasi.

b. Data Skunder

Data Skunder menurut Sugiyono (2020) adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, data-data tersebut dapat berupa dokumentasi, referensi buku-buku, dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan masalah atau variabel yang diteliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2020) merupakan langkah strategis yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian, sebab salah satu tujuan utama dari sebuah penelitian adalah pengumpulan data. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode antara lain :

1. Metode Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan pada sebuah penelitian dalam rangka mengamati perilaku dari objek yang diteliti (unsur manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden).

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini lebih diorientasikan melihat hubungan antara Pengaruh Kompetensi dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai

2. Penyebaran Angket/Kuesioner.

Penyebaran angket atau kuisisioner menurut Nazir (2018) adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Daftar pertanyaan tersebut dibuat cukup terperinci dan lengkap agar mudah dijawab oleh responden.

Pertanyaan atau pernyataan kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert yang dimodifikasi sebagai berikut:

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

Pemilihan skala seperti ini dimaksudkan untuk menghindari jawaban yang sifatnya ambigu. Skala likert juga digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi dari responden tentang fenomena sosial yang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, selanjutnya fenomena disebut dengan variabel penelitian. Dengan skala ini maka variabel akan diukur dan dijabarkan dari indikator variabel, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak penyusunan instrument. Ciri khas dari skala Likert bahwa semakin tinggi skor/nilai yang diberikan mempunyai indikasi bahwa responden

menunjukkan sikap semakin positif terhadap obyek yang diteliti. Skala Likert digunakan karena mempunyai banyak kemudahan dalam menyusun pertanyaan, disamping itu juga mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan intensitas sikap tertentu.

3. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah mempelajari sumber-sumber berupa tulisan-tulisan atau buku-buku serta kajian-kajian yang berhubungan dengan penelitain. Adapun metode yang digunakan yakni : Pengkajian sumber rujukan (Buku dan Referensi) dan Pengumpulan data berupa jurnal atau berita yang dianggap dapat mendukung kajian penelitian melalui jaringan internet.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2020) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti Pada penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah Seluruh Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidrap, sebanyak 47 orang

2. Teknik Pengambilan Sampling

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pengambilan

sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel melalui metode Simple Random Sampling (Sugiyono 2020).

3. Penentuan Jumlah Sampel

Penentuan jumlah sampel tentunya juga harus memperhatikan alat analisis yang digunakan, dimana dalam penelitian ini analisis data dilakukan melalui alat analisis SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), sehingga dengan melihat jumlah populasi sebanyak 47 Orang, maka mekanisme penentuan sampel yang dilakukan merujuk pada pernyataan dari Sugiyono (2020) bahwa apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasar pada kondisi jumlah populasi dalam penelitian kurang dari 100 maka mekanisme yang digunakan yakni menjadikan semua karyawan sebagai Responden.

F. Definisi Operasional

Berdasarkan karangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa variabel dalam penelitian ini di bagi kedalam 2 (dua) kelompok yakni Variabel Bebas atau Variabel Eksogen yakni Kompetensi-(X1), dan Integritas-(X2) Sedangkan Variable Terikat atau Variabel Endogen adalah Kinerja Pegawai-(Y)

1. *Variabel Bebas atau Variabel Independen*

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2020), dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai *Variable Independen* adalah :

a. Kompetensi-(X1)

Kompetensi dapat diartikan dengan bentuk dari karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang berhubungan dengan berbagai unsur seperti pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perilaku atau kepribadian yang mana kesemunya memiliki keterkaitan dan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja dalam sebuah lembaga atau organisasi.

Indikator yang digunakan dalam mengukur Kompetensi merujuk pada pandangan dari Sudarmanto (2019), yakni :

- 1) Motif (*Motives*) adalah suatu hal yang membuat seseorang secara konsisten berpikir atau berkeinginan sehingga menyebabkan suatu tindakan;
- 2) Watak/Sifat (*Traits*) atau karakteristik fisik dan respon konsisten terhadap situasi atau informasi;
- 3) Konsep Diri (*Self Concept*) berkaitan dengan kemampuan dalam mengembangkan pola pikir terhadap pengambilan sebuah kebijakan;
- 4) Pengetahuan (*Knowledge*) yakni informasi yang dimiliki seseorang pada area yang spesifik.

- 5) Keterampilan (Skill) adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas terkait fisik dan mental tertentu

b. Integritas-(X2)

Integritas sering diartikan dengan bentuk perilaku dari seseorang yang dimana ukuran dari integritas ini berhubungan dengan nilai-nilai kejujuran, keadilan dan mampu berlaku yang sebenar-benarnya dalam pekerjaan. Bentuk dari Integritas ini juga diharapkan untuk seorang karyawan yakni harus mampu melakukan dan melaksanakan pekerjaannya secara baik dan tepat, serta mampu menjalankan tugas dengan mematuhi hukum dan aturan yang berlaku berkaitan dengan norma-norma dalam lingkungan kerja pada sebuah organisasi.

Adapun indikator yang digunakan mengukur Integritas merujuk pada Abdullah, (2019), yakni :

- 6) Perilaku Jujur, dimana seorang pegawai harus mampu selalu berpegang teguh pada nilai-nilai kejujuran
- 7) Komitmen Terhadap Visi dan Misi yakni sebuah bentuk ikatan psikologis antara individu dengan organisasinya.
- 8) Disiplin dan Bertanggung jawab sebagai bentuk ukuran kepatuhan terhadap kebijakan atau prosedur
- 9) Konsisten merupakan sebuah sikap atau usaha yang diambil untuk mempertahankan cara pandang sehingga terbentuk perilaku yang sesuai prinsip-prinsip kebenaran.
- 10) Kinerja diukur dengan kompetensi serta sikap kecermatan dan kehati-hatian memelihara pengetahuan dan keahlian

2. Variable Terikat atau Variabel *Dependen*

Variabel *Dependen* pada penelitian adalah Kinerja Pegawai (Y) yang sering diartikan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Indikator untuk mengukur Kinerja Pegawai merujuk pada pandangan dari Hariandja, M. T. (2020), yakni :

- a) Kualitas Kerja diukur dengan melihat unsur-unsur dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan.
- b) Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran dari hasil jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka.
- c) Ketetapan Waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.
- d) Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu system dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasaran.
- e) Komitmen kerja adalah kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara suatu nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum

G. Teknik Analisis Data

1. Alat Analisis Data

Kusioner yang digunakan dalam penelitian ini setelah diisi oleh responden selanjutnya akan dianalisis dengan pendekatan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) melalui

Software IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*)
Versi 25.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif pada sebuah penelitian menurut pandangan dari Bambang Supomo (2019) dapat digunakan untuk mendeskripsikan setiap variabel dalam penelitian tanpa menarik generalisasi atau kesimpulan.

Adapun Data yang dijadikan acuan yakni hasil isian kusioner dari responden dan selanjutnya dtuangkan dalam bentuk angka serta persentase pada tabel tabulasi sehingga nantinya akan diperoleh nilai Interpretasi Skor Item masing-masing Variabel. Bentuk Tabulasi Data terhadap isian kusioner dari responden dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3.1
Tabulasi Data Isian Kusioner Interpretasi Skor Item

Skor Jawaban	Interpretasi Skor Item Variabel Kompetensi- (X1)															Rata-Rata Bobot	
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4			X1.5			F	%
	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%		
1	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	-	0.0%
2	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	-	0.0%
3	4	12	3.6%	2	6	1.7%	5	15	4.4%	2	6	1.8%	4	12	3.6%	3	3.0%
4	61	244	72.6%	56	224	64.9%	53	212	62.0%	59	236	69.0%	61	244	72.6%	58	68.2%
5	16	80	23.8%	23	115	33.3%	23	115	33.6%	20	100	29.2%	16	80	23.8%	20	28.8%
Jumlah	81	336	100%	81	345	100%	81	342	100%	81	342	100%	81	336	100%	81	100%
Rata-Rata	4.15			4.26			4.22			4.22			4.15				
Rata-rata										Baik/Penting			4.20				

Tabulasi data sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3.1, dimana cara atau mekanisme pengisiannya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Nilai F atau Frekuensi diisi sesuai jumlah tanggapan dari responden sesuai dengan nilai derajat kepentingannya;

- b. Nilai Bobot diisi dengan memperkalian antara Nilai F dengan Nilai Derajat Kepentingan.
- c. Nilai Persentase diperoleh dari hasil pembagian antara Nilai Bobot setiap Derajat Kepentingan dengan Total Nilai Bobot.
- d. Rata-Rata setiap indikator diperoleh dari hasil pembagian antara Total Nilai Bobot dengan Total Jumlah Responden.
- e. Rata-rata untuk mengukur Interpretasi variabel diperoleh dari hasil penjumlahan semua rata-rata indikator dibagi dengan jumlah indikator yang digunakan pada sebuah penelitian.

Pengklasifikasikan terhadap kecenderungan dari Skor Item Variabel Penelitian maka kriteria yang digunakan untuk mengukur hasil pengskoran tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3.2
Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
2	1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
3	2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
4	3,40 – 4,19	Baik/Penting
5	4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Penting

Sumber: Modifikasi Dari Husein Umar (2019)

3. Uji Kualitas Data Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas menurut Imam Ghazali (2019) digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, dimana dikatakan sah atau tidak jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Adapun

dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

- 1) Membandingkan Nilai r_{Hitung} dengan Nilai r_{Tabel}
 - a) Jika nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ atau nilai *Pearson Correlation* bernilai positif maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.
 - b) Jika nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ namun nilai *Pearson Correlation* bernilai negatif maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.
 - c) Jika nilai $r_{Hitung} < r_{Tabel}$ dan nilai *Pearson Correlation* bernilai positif maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.
- 2) Membandingkan Nilai *Sig.(2-tailed)* dengan *Sig (α) 0,05*
 - a) Jika nilai *Sig.(2-tailed)* < *Sig (α) 0,05* dan, maka item soal angket tersebut valid.
 - b) Jika nilai *Sig. (2-tailed)* > *Sig (α) 0,05*, maka item soal angket tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Imam Ghozali (2019) digunakan untuk mengukur indikator suatu variabel didasarkan pada hasil isian. Adapun suatu Variabel dapat dikatakan Realibel atau dapat digolongkan handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang dituangkan dalam kusioner sifatnya konsisten atau stabil.

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian ini menurut Sugiyono (2020) dapat diketahui dengan cara melihat :

- 1) Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > r_{tabel} maka variabel tersebut dikatakan reliabel

- 2) Sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < r_{tabel} maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Tingkat reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha* diukur berdasarkan skala yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 sampai dengan 0,20	Kurang Reliabel
0,21 sampai dengan 0,40	Agak Reliabel
0,41 sampai dengan 0,60	Cukup Reliabel
0,61 sampai dengan 0,80	Reliabel
0,81 sampai dengan 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Sugiyono (2020)

4. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Imam Ghozali (2019) menguraikan bahwa Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa untuk memperoleh nilai Uji t dan Uji f yang baik, maka nilai residual semestinya diasumsikan mengikuti distribusi normal, sebab jika asumsi ini dilanggar maka akan berakibat pada uji statistik menjadi tidak valid.

Pengujian untuk uji normalitas data salah satunya dapat dilakukan melalui analisis *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS, dengan dasar pengambilan keputusan menurut Singgih Santoso (2018) yakni dengan membandingkan Nilai Probabilitas (Asymtotic Significance) dengan nilai Signifikansi 0,05, adapun dasar pengambilan keputusan tersebut yakni:

- a. Jika Asymp.Sig.(2-tailed) $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan terdistribusi normal.
- b. Jika Asymp.Sig.(2-tailed) $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan tidak terdistribusi normal

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) menurut Sugiyono (2020) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan Variabel Dependen (Y) yang disebabkan oleh Variabel Independen (X). Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan Variabel Dependen (Y) yang disebabkan oleh Variabel Independen (X) semakin tinggi. Demikian pula Jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan akan menunjukkan pengaruh sebaliknya

Uji *R Square* (R^2) atau Uji Determinan menurut Imam Ghozali (2019) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu, jika diperoleh hasil pengukuran yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Adapun tingkat Korelasi atau pola hubungan antara variabel yang sering pula disebut dengan Determinasi antar variabel dapat diukur dengan menggunakan skala berikut :

1. Jika Hasil Uji Determinan < 0 maka dapat dinyatakan tidak terdapat Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen.

2. Jika Hasil Uji Determinan 0 s.d 0,49 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap lemah
3. Jika Uji Determinan 0,50 maka dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dapat dianggap Moderat.
4. Jika Uji Determinan 0,51 s.d 0,99 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap Kuat
5. Jika Uji Determinan > 1 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap Sempurna

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Imam Ghozali (2018) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Independen terhadap variabel dependen. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Adapun persamaan untuk melakukan Analisis Regresi Linear Berganda yakni :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y	= Kinerja Pegawai
X1	= Kompetensi
X2	= Integritas
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi Variabel Independen
a	= Konstanta
e	= eror

Penjelasan dari hasil analisis regresi linear berganda didasarkan persamaan yang digunakan dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta yang diperoleh menunjukkan Kinerja Pegawai, sehingga jika nilai koefisien regresi untuk Kompetensi dan Integritas memiliki nilai 0, maka dapat dinyatakan bahwa Kinerja Pegawai sebesar Nilai Konstanta.
- b. Berdasarkan persamaan koefisien regresi Kompetensi dan Integritas, menunjukkan arah regresi positif terhadap Kinerja Pegawai sesuai ditunjukkan pada nilai β_1 atau β_2 , artinya apabila Kompetensi atau Integritas mengalami peningkatan 1 Poin maka Kinerja Pegawai dinyatakan meningkat sebesar persentase dari nilai pada nilai β_1 atau β_2 , dengan asumsi bahwa salah satu dari variabel independen dianggap memiliki nilai konstan atau dengan kata lain nilai yang diperoleh sama dengan 0

7. Uji Hipotesis

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi.

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji t atau *One Sample Test* yang juga sering disebut dengan Uji Parsial bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel yang dihipotesiskan, menurut Sugiyono (2020) dasar pengambilan keputusannya pengujian ini dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yakni :

1) Berdasarkan Nilai Signifikansi (0,05)

- a) Jika diperoleh Nilai Signifikansi $>$ Nilai Sig $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya Variabel Independen tidak memiliki hubungan signifikan terhadap Variabel Dependen.
- b) Jika diperoleh Nilai Signifikansi $<$ Nilai Sig $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya antara Variabel Independen memiliki hubungan signifikan terhadap Variabel Dependen

2) Memperbandingkan Nilai t_{Hitung} dengan Nilai t_{Tabel}

- a) Jika diperoleh Nilai $t_{Hitung} <$ Nilai t_{Tabel} , maka hasil ini dapat pula dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.
- b) Jika diperoleh Nilai $t_{Hitung} >$ Nilai t_{Tabel} , maka hasil ini dapat pula dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa terdapat pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.

b. Uji F atau Uji Simultan

Uji F adalah bentuk pengujian yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Variabel Independen (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap Variabel Dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk Uji F atau Uji Simultan ini adalah :

1) Berdasarkan nilai Signifikansi

- a) Jika diperoleh Nilai Signifikansi $>$ Nilai Sig $\alpha = 0,05$, pada Hasil Uji F atau Uji Simultan maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya

bahwa secara bersama-sama Kompetensi dan Integritas tidak memiliki hubungan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Sidenreng Rappang

- b) Jika diperoleh Nilai Signifikansi pada Hasil Uji F atau Uji Simultan $< \text{Nilai Sig } \alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama Kompetensi dan Integritas memiliki hubungan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Sidenreng Rappang

2) Membandingkan nilai F_{Hitung} dengan nilai F_{Tabel}

- a) Jika diperoleh Nilai $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ pada Hasil Uji F atau Uji Simultan, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa secara bersama-sama Kompetensi dan Integritas tidak memiliki hubungan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Sidenreng Rappang
- b) Jika diperoleh Nilai F_{Hitung} pada Hasil Uji F atau Uji Simultan $< F_{Tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama Kompetensi dan Integritas memiliki hubungan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Sidenreng Rappang

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidrap.

Dasar utama pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) berlandaskan pada Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah dijelaskan bahwa Badan Kepegawaian Daerah yang disingkat BKD adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil daerah dalam membantu tugas pokok pejabat pembina kepegawaian daerah. Sehingga pembentukan BKD sebagaimana dimaksud dalam keputusan presiden tersebut ditetapkan dengan peraturan daerah

Merujuk pada aturan tersebut maka Kabupaten Sidenreng Rappang pada Tahun 2008 membentuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD) melalui Peraturan Daerah nomor 29 Tahun 2008, tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, yang merupakan penjabaran dari Peraturan Pemerintah Nomor : 41 tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah pengganti Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999. Pembentukan organisasi ini didasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 04 Tahun

2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 04)

Tahun 2016 terjadi perubahan nama yang semula Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kemudian berubah menjadi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) melalui Peraturan Bupati Sidenreng Rappang Nomor 56 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang (Berita Daerah Tahun Anggaran 2016 Nomor 56).

Selanjutnya pada Tahun 2019 kembali dilakukan perubahan terhadap Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) melalui Peraturan Bupati Sidenreng Rappang Nomor 46 Tahun 2019 Tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

B. Visi dan Misi Kabupaten Sidenreng Rappang

1. Visi Kabupaten Sidenreng Rappang

a. Bunyi Visi

Terwujudnya Kabupaten Sidenreng Rappang Sebagai Daerah Agribisnis yang Maju Dengan Masyarakat Religius, Aman, Adil dan Sejahtera

b. Penjelasan Visi

1) Agribisnis yang Maju :

Pengembangan daerah yang berbasis usaha pertanian terpadu, modern, dan berkelanjutan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Sidenreng Rappang

2) Religius :

Masyarakat Sidenreng Rappang adalah insan yang bertaqwa, berperilaku taat kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki karakter teguh terhadap nilai-nilai agama, bersikap toleran dan menjalin kerukunan hidup dengan pemeluk agama lain, serta kepekaan sosial yang tinggi.

3) Aman :

Terwujudnya kehidupan sosial masyarakat Sidenreng Rappang yang tenteram dan kondusif yang ditandai dengan menurunnya angka kriminalitas

4) Adil :

Pembangunan tanpa diskriminasi yang ditandai dengan adanya pemberian kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan sehingga terwujud pemerataan pembangunan yang berkeadilan.

5) Sejahtera : Peningkatan kualitas hidup masyarakat Sidenreng Rappang

2. Misi Kabupaten Sidenreng Rappang

Misi berarti serangkaian tujuan terukur dan terstruktur dalam upaya mewujudkan visi. Untuk mewujudkan visi tersebut maka upaya yang hendak dijalankan dinyatakan dalam rumusan misi sebagai berikut:

- a. Memajukan dan meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan dan pendidikan dalam rangka peningkatan kualitas hidup masyarakat.
- b. Memajukan usaha agribisnis, UMKM dan industri pengolahan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- c. Mengembangkan kerjasama investasi daerah dan penyediaan lapangan kerja baru.
- d. Mewujudkan pembangunan infrastruktur wilayah yang merata dan berwawasan lingkungan.
- e. Mengoptimalkan kinerja, kualitas dan profesionalitas birokrasi pemerintah daerah dalam pelayanan publik melalui penerapan good governance dan electronic governance.
- f. Mengembangkan dan memajukan kawasan pedesaan melalui penerapan desa cerdas, sehat dan mandiri.
- g. Memajukan dan menciptakan kondisi kehidupan beragama serta meningkatkan kualitas budaya lokal sebagai basis nilai dalam menciptakan kehidupan sosial kemasyarakatan yang kondusif.

Berdasar pada 7 (tujuh) Misi dari Kabupaten Sidenreng Rappang maka sesuai dengan uraian tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) terdapat pada Misi Point e yaitu Mengoptimalkan kinerja, kualitas dan professional birokrasi pemerintahan daerah dalam pelayanan publik melalui penerapan good governance dan electronic governance.

C. Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM Kab. Sidrap

Berdasar Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah, maka tugas pokok dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil daerah dalam membantu tugas pokok pejabat pembina kepegawaian daerah.

Melaksanakan tugas pokok sebagaimana di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian daerah;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian daerah;
3. Pembinaan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian daerah;
4. Pelaksanaan urusan tata usaha badan;
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati.

Selanjutnya uraian tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dimuat dalam Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

D. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidrap



Gambar 4.1
Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Sidrap

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian.

1. Jumlah Responden

Mengukur tingkat pengaruh dari pemberian Kompetensi dan Integritas kaitannya dengan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidrap, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 orang yang terdiri dari 37 orang adalah Pegawai dengan Status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 10 Orang lainnya adalah Tenaga Honorer.

Sehingga berdasar pada data kepegawaian tersebut maka dengan pendekatan model sampel yakni sampel populasi atau sensus, sesuai dengan pandangan dari Moh. Nazir (2018) bahwa apabila populasi jumlahnya kurang dari 100, maka lebih baik semua populasi diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau dengan kata lain menggunakan model sensus.

Hasil analisis terhadap Kuesioner yang telah diterima dari responden penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan atau 47 Dokumen Kuesioner telah diisi secara baik dan benar sehingga dapat dijadikan sebagai alat analisis dalam mendukung penelitian ini untuk kemudian akan dilakukan analisis dengan

berbagai alat uji sesuai prinsip-prinsip pada model aplikasi SPSS atau *Statistikal Package for the Social Sciens*.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden dalam penelitian ini sesuai dengan isian kuisisioner dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frequency	Percent
Jenis Kelamin	Laki-Laki	26	55.3
	Perempuan	21	44.7
Umur	21-30 Tahun	11	23.4
	31-35 Tahun	7	14.9
	36-40 Tahun	11	23.4
	41-45 Tahun	6	12.8
	46-50 Tahun	5	10.6
	51 Tahun Keatas	7	14.9
Jenjang Pendidikan	S1	35	74.5
	S2	6	12.8
	D3 Sederajat	4	8.5
	SMA/SMK	2	4.3
Lama Bekerja	1 – 5 Tahun	22	46.8
	5 – 10 Tahun	2	4.3
	10 – 15 Tahun	7	14.9
	15 Tahun Keatas	16	34.0
	Total Karyawan	47	100,00

Data diolah dengan menggunakan SPSS 2.5

Hasil analisis terhadap kuisisioner yang telah disebarkan untuk kemudian diolah dalam rangka mencermati karakteristik dari responden pada penelitian ini, maka telah diperoleh gambaran sebagaimana dituangkan pada Tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 47 orang Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidrap, dapat

diketahui bahwa jumlah Pegawai dengan jenis Kelamin Laki-Laki dan Perempuan memiliki jumlah yang dapat dianggap berimbang, hal ini menunjukkan bahwa pada Instansi Pemerintah tingkat keterlibatan kaum perempuan cukup tinggi.

Statistik terhadap umur pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidrap, dapat dilihat cukup didominasi oleh tenaga kerja produktif, dimana Pegawai yang memiliki rentang usia 21 hingga 50 Tahun yakni sebanyak 40 orang, atau dapat dikatakan rentang usia produktif pada instansi ini sebanyak 85.1% dari total pegawai sebanyak 47 Orang, sementara usia lainnya dapat dikatakan telah berada pada posisi memasuki masa pensiun yakni berada pada rentang usia 51 Tahun ke atas yakni sebanyak 7 Orang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai organisasi yang mengatur tentang kepegawaian di Kabupaten Sidenreng Rappang, tentunya tingkat pendidikan menjadi hal yang sangat penting, walaupun demikian dari data kepegawaian pada bagian sekretariat diperoleh gambaran bahwa dari 47 orang pegawai termasuk tenaga honorer, terdapat 2 (Dua) orang dengan tingkat pendidikan SMA dan Diploma sebanyak 4 Orang. Terhadap pegawai dengan status pendidikan SMA diuraikan oleh Bagian Kepegawaian bahwa

mereka adalah Honorer yang lama mengabdikan pada Kantor BKPSDM, olehnya itu bentuk penghargaan dari pemerintah sehingga mereka diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), terlebih lagi usia mereka dapat dikatakan telah memasuki masa pensiun, sementara 4 orang yang memiliki tingkat pendidikan Diploma saat ini sementara dalam tahap pendidikan.

Mencermati rentang lama kerja dari Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Sidrap, terkecuali Tenaga Honorer yang telah menjadi Aparatur Sipil Negara dengan Status P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak) sebanyak 10 Orang dimana masa kerja mereka pada dasarnya telah melebihi 5 Tahun, namun menghitung masa pengangkatan mereka yang rentangnya masih dibawah 5 Tahun sehingga dalam penelitian ini Masa Kerja mereka berada pada rentang 1-5 Tahun bersama dengan 12 Orang Pegawai lainnya yang terangkat melalui jalur seleksi PNS. Adapun selebihnya yakni 25 orang masa kerja terendah yakni 8 Tahun dan tertinggi 22 Tahun.

B. Analisis Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan salah satu langkah untuk dapat melihat gambaran tentang deskripsi dari masing-masing indikator melalui hasil input data instrumen pada setiap variabel.

Interprestasi nilai rata-rata dari setiap variabel sesuai dengan indikator pembentuknya dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Skor Item Variabel Kompetensi

Hasil analisis isian kusioner responden terhadap indikator yang dijadikan sebagai pertanyaan pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 5.2
Interpretasi Hasil Pengisian Kusioner Responden Variabel Kompetensi-(X1)

Skor Jawaban	Interpretasi Skor Item Variabel Kompetensi– (X1)															Rata-Rata Bobot	
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4			X1.5				
	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	%
1	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	-	0.0%
2	0	-	0.0%	0	-	0.0%	1	2	1.1%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	0.2%
3	6	18	9.3%	8	24	12.4%	8	24	12.6%	7	21	10.9%	7	21	11.0%	7	11.2%
4	29	116	59.8%	26	104	53.9%	26	104	54.7%	28	112	58.0%	30	120	62.8%	28	57.9%
5	12	60	30.9%	13	65	33.7%	12	60	31.6%	12	60	31.1%	10	50	26.2%	12	30.7%
Jumlah	47	194	100%	47	193	100%	47	190	100%	47	193	100%	47	191	100%	47	100%
Rata-Rata	4.13			4.11			4.04			4.11			4.06				
Rata-rata Interpretasi Skor Item Variabel Kompetensi– (X1)										Baik/Penting			4.09				

Data diolah dengan menggunakan SPSS 25

Analisis yang dilakukan terhadap skor item tiap indikator pada Variabel Kompetensi menunjukkan bahwa dari kelima indikator yang digunakan persentase dari responden yang menyatakan “Puas” yakni sebanyak 88,6% terhadap ukuran Kompetensi dari Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidrap. Hal ini dapat diartikan bahwa masih terdapat sekitar 11,4% atau jika dirata-ratakan setiap indikator terdapat 8 orang yang masih merasa Kurang Puas terhadap tingkat Kompetensi dari pegawai pada instansi ini.

Sementara jika merujuk pada Analisis Skor Item dari tiap Indikator, diperoleh nilai rata-rata secara keseluruhan yakni 4.09. Hasil ini menunjukkan bahwa derajat tingkat kepentingan dari semua indikator berada pada kategori “Baik atau Penting”. Sehingga dapat diartikan bahwa setiap pertanyaan dapat memberikan keterwakilan terhadap maksud pengukuran Kompetensi dari setiap pegawai.

b. Skor Item Variabel Integritas-(X2)

Analisis isian kusiner terhadap indikator yang dijadikan sebagai pertanyaan pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 5.3
Interpretasi Hasil Pengisian Kusiner Responden
Variabel Integritas-(X2)

Skor Jawaban	Interpretasi Skor Item Variabel Integritas-(X2)															Rata-Rata Bobot	
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4			X2.5				
	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	%
1	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	-	0.0%
2	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	-	0.0%
3	4	12	6.2%	1	3	1.5%	2	6	3.0%	4	12	6.2%	6	18	9.4%	3	5.3%
4	33	132	68.0%	37	148	75.5%	34	136	69.0%	33	132	68.0%	32	128	67.0%	34	69.5%
5	10	50	25.8%	9	45	23.0%	11	55	27.9%	10	50	25.8%	9	45	23.6%	10	25.2%
Jumlah	47	194	100%	47	196	100%	47	197	100%	47	194	100%	47	191	100%	47	100%
Rata-Rata	4.13			4.17			4.19			4.13			4.06				
Rata-rata Interpretasi Skor Item Variabel Integritas-(X2)										Baik/Penting			4.14				

Data diolah dengan menggunakan SPSS 25

Interpretasi terhadap hasil isian kusiner pada setiap indikator memperlihatkan bahwa tingkat kepuasan terhadap Integritas Pegawai pada lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dapat dikatakan cukup tinggi dengan persentase sebesar 94.7%, hal

ini dapat dimaknai bahwa dari 47 orang Pegawai hanya terdapat 3 orang yang menilai Kurang Puas pada masalah integritas yang dimiliki oleh pegawai pada instansi ini,

Sementara untuk rata-rata Interpretasi Skor Item untuk variabel ini menunjukkan nilai 4.14, olehnya itu sesuai dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan derajat tingkat kepentingan dapat disimpulkan bahwa responden secara umum memberi pernyataan Permasalahan Integritas pegawai merupakan salah satu hal penting dimiliki oleh seorang pegawai.

c. Skor Item Variabel Kinerja Pegawai-(Y)

Interpretasi pernyataan responden terhadap kusioner yang diberikan, dapat diuraikan pada Tabel berikut :

Tabel 5.4
Interpretasi Hasil Pengisian Kusioner Responden
Variabel Kinerja Pegawai-(Y)

Skor Jawaban	Interprestasi Skor Item Variabel Kinerja Pegawai- (Y)															Rata-Rata Bobot	
	Z1			Z2			Z3			Z4			Z5				
	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	%
1	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	-	0.0%
2	0	-	0.0%	0	-	0.0%	3	6	3.3%	0	-	0.0%	0	-	0.0%	1	0.7%
3	12	36	19.6%	11	33	17.6%	17	51	27.7%	11	33	17.6%	12	36	19.6%	13	20.4%
4	27	108	58.7%	25	100	53.2%	23	92	50.0%	25	100	53.2%	27	108	58.7%	25	54.8%
5	8	40	21.7%	11	55	29.3%	7	35	19.0%	11	55	29.3%	8	40	21.7%	9	24.2%
Jumlah	47	184	100%	47	188	100%	50	184	100%	47	188	100%	47	184	100%	48	100%
Rata-Rata	3.91			4.00			3.68			4.00			3.91				
Rata-rata Interpretasi Skor Item Variabel Kinerja Pegawai- (Y)										Baik/Penting			3.90				

Data diolah dengan menggunakan SPSS 25

Persepsi dari setiap orang responden sebagaimana dituangkan pada Tabel 5.4 menunjukkan bahwa tolok ukur kinerja sebagaimana indikator pembentuk dari variabel Kinerja

Karyawan menunjukkan penilaian bahwa masih terdapat 14 orang atau 21,1% menyatakan “Kurang Puas” terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Sidrap. Tingkat persentase ini dapat dianggap cukup tinggi, yang artinya kinerja yang diukur sesuai indikator beberapa diantaranya belum mampu dicapai oleh beberapa orang pegawai pada instansi ini.

Berbanding lurus dengan hasil isian kuisisioner maka Interpretasi Skor Item yang ditunjukkan pada Tabel 5.4 juga memberikan gambaran bahwa Derajat Kepentingan dari masing-masing indikator sedikit lebih rendah dari variabel lainnya, walaupun secara umum tingkat derajat kepentingannya masih berada pada Kategori Baik atau Penting. Sehingga dapat dikatakan pertanyaan pada kuisisioner mampu menginterpretasikan Kinerja Pegawai secara Baik.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Titik tolak yang dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam menentukan valid atau tidaknya hasil pengisian kuisisioner yang dilakukan oleh responden untuk menentukan apakah hasil pengisian tersebut dapat dijadikan acuan sebagai alat ukur pada sebuah penelitian dapat dinilai melalui dua cara yakni :

- 3) Membandingkan Nilai r_{Hitung} dengan Nilai r_{Tabel}
 - d) Jika nilai r_{Hitung} (*Pearson Corelation*) $> r_{Tabel}$, maka item pertanyaan pada kuisisioner dinyatakan valid.
 - e) Jika nilai r_{Hitung} (*Pearson Corelation*) $< r_{Tabel}$, maka item pertanyaan pada kuisisioner dinyatakan tidak valid.
- 4) Membandingkan nilai Sig (2-Tailed) hasil analisis dengan Nilai Sig (α) = 0,05
 - a) Jika nilai Sig (2-Tailed) $>$ Nilai Sig (α) = 0,05 maka item pertanyaan pada kuisisioner dinyatakan valid.
 - b) Jika nilai Sig (2-Tailed) $<$ Nilai Sig (α) = 0,05 maka item pertanyaan pada kuisisioner dinyatakan tidak valid.

Merujuk pada salah satu dasar pengambilan keputusan untuk mengukur tingkat validitas suatu penelitian yakni dengan memperbandingkan antara nilai r_{Tabel} , maka langkah yang harus dilakukan lebih awal adalah menentukan nilai Derajat Kebebasan (DK) atau *Degree of Freedom* (DF) sebagai acuan untuk menentukan nilai r_{Tabel} pada Tabel Distribusi Nilai r, adapun persamaan yang dapat digunakan adalah :

$$df = (N-2) / \alpha = 0,05$$

$$df = (N-2) / \alpha = 0,05 \text{ atau } df = (47-2) / \alpha = 0,05$$

$$\mathbf{df = 45 / \alpha = 0,05}$$

Berdasar pada hasil perhitungan tersebut maka dapat dikatakan bahwa nilai r_{Tabel} dari penelitian ini berada pada angka **45** untuk nilai *Degree of Freedom* (DF), sementara

untuk nilai signifikansi yang telah ditentukan yakni 0,05 dilihat pada tingkat signifikansi untuk uji dua arah sesuai dengan sifat dari penelitian ini. Sehingga dari hasil pertemuan dari kedua titik tersebut maka nilai r_{Tabel} yang diperoleh adalah **0.2876**

Nilai r_{Tabel} tersebut nantinya akan dijadikan acuan untuk diperbandingkan dengan nilai r_{Hitung} nilai *Pearson Corelation* dan nilai *Sig. (2-Tailed)* masing-masing indikator setiap variabel berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil Uji Validitas untuk setiap Indikator pada masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.5
Uji Validitas Kuisisioner Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Sig. (2-Tailed)	Sig α = 0,05	Pearson Corelation	r Tabel	Interpre stasi
Kompetensi	X1.1	.000	0.05	.818**	0.2876	Valid
	X1.2	.000		.806**		Valid
	X1.3	.000		.818**		Valid
	X1.4	.000		.809**		Valid
	X1.5	.000		.792**		Valid
Integritas	X2.1	.000		.815**		Valid
	X2.2	.000		.587**		Valid
	X2.3	.000		.747**		Valid
	X2.4	.000		.773**		Valid
	X2.5	.000		.831**		Valid
Kinerja Pegawai	X2.1	.000		.811**		Valid
	X2.2	.000		.785**		Valid
	X2.3	.000		.718**		Valid
	X2.4	.000		.785**		Valid
	X2.5	.000		.811**		Valid

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

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel 5.5 menunjukkan bahwa semua indikator untuk masing-masing variabel dapat dinyatakan Valid dan telah memenuhi unsur yang dituangkan pada dasar pengambilan keputusan ketika nilai indikator dapat dikatakan valid atau dapat dijadikan sebagai alat analisis dalam penelitian.

Kondisi tersebut dapat dibuktikan dengan melihat perbandingan antara nilai r_{Tabel} dan nilai *Pearson Correlation* pada masing-masing indikator. Gambaran yang diperoleh bahwa untuk semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Pearson Correlation* berada pada angka **0,587** hingga **0.831** atau lebih besar dari nilai r_{Tabel} yakni **0.2876**. Demikian pula untuk nilai *Sig. (2-Tailed)* masing-masing indikator secara keseluruhan lebih kecil dari nilai *Sig* (α) = 0,05.

b. Uji Realibilitas

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian ini menurut Sugiyono (2020) dapat diketahui dengan cara melihat :

- 3) Apabila Variabel yang diteliti mempunyai *Cronbach's Alpha* (α) > r_{tabel} maka dapat dikatakan Reliabel
- 4) Sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) < r_{tabel} maka dapat dikatakan tidak Reliabel.

Adapun hasil analisis untuk Uji Realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 5.6
Uji Realibilitas

Item-Total Statistics

	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Interpretasi
Kompetensi	.485	.243	.863	Realibel
Integritas	.754	.655	.614	Realibel
Kinerja Pegawai	.686	.638	.632	Realibel

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk menilai Tingkat Realibilitas atau Tingkat Keandalan dari masing-masing variabel, maka hasil analisis pada Tabel 5.6 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dari setiap variabel berada antara **0,614-0,864** lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0.2876$, artinya hasil dari perbandingan ini menunjukkan bahwa semua variabel dikategorikan Reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Sementara untuk mengukur tingkat keandalan dari masing-masing variabel sesuai standar yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020) dapat dinyatakan bahwa untuk Variabel Integritas dan Kinerja Pegawai dengan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sebesar **0.614-0.632** dimana keduanya dapat dikategorikan Cukup Realibel atau Cukup Kuat, sementara untuk Variabel Kompetensi dengan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* **0.863** dapat dikategorikan bahwa variabel dinilai Realibel atau Kuat.

3. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data salah satunya dapat dilakukan melalui analisis *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dengan Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- c. Jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi normal.
- d. Jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian tidak terdistribusi normal

Hasil Uji Normalitas dengan model pengukuran Statistik dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 5.7
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58854663
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.066
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Analisis statistik dengan model *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 5.7 menunjukkan bahwa

sebaran dari variabel pengganggu atau residual dalam penelitian ini memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni 0,200, artinya nilai ini jika merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk mengukur nilai normalitas dari penyebaran nilai residual hasil isian kusioner lebih besar dari nilai Signifikansi (α) = 0,05. Sehingga pernyataan yang dapat diambil bahwa sebaran dari variabel pengganggu atau residual secara umum telah terdistribusi normal, dengan demikian maka data hasil isian kusioner dapat dinyatakan valid untuk dalam uji regresi.

4. Koefisien Determinasi atau Uji *R Square* (R^2)

Koefisien Determinasi atau Uji *R Square* (R^2) menurut Sugiyono (2020) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dari variabel Independen (X) menjelaskan tentang Variabel Dependen (Y). Adapun hasil analisis untuk Uji Determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 5.8
Analisis Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics R Square Change
1	.799 ^a	.638	.622	.638

a. Predictors: (Constant), Integritas, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Hasil Analisis untuk Uji Determinasi sebagaimana ditampilkan pada Tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *R Square* yang diperoleh adalah 0,638 atau sama dengan 63,8%. Angka

tersebut dapat diartikan bahwa Variabel Kompetensi dan Integritas tingkat pengaruh yang diberikan dalam mengukur Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yakni sebesar 63,8%, sementara selebihnya yakni 36,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak menjadi bagian dari persamaan regresi atau tidak menjadi bagian dari penelitian.

Adapun sesuai dengan Tingkat Korelasi atau Hubungan antara Variabel Independen terhadap Dependen jika didasarkan pada nilai *R Square* yang diperoleh yakni 0,638, maka sesuai dasar penetapan korelasi, dimana jika hasil Uji Determinan memiliki nilai 0.51 s.d 0,99 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara dianggap Kuat dalam menjelaskan pola hubungan antar variabel

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Ghozali (2019) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Independen terhadap variabel dependen. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Hasil analisis untuk Uji Regresi Linear Berganda dalam rangka melihat pola hubungan antara variabel Independen dengan Variabel Dependen dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.9
Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.399	2.670		-1.273	.210
1 Kompetensi	.076	.104	.076	.732	.468
Integritas	1.037	.141	.760	7.336	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Berdasarkan analisis Uji Regresi Linear Berganda sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 5.9 maka pernyataan atau kesimpulan yang dapat diambil terhadap hasil analisis tersebut dapat dijabarkan melalui persamaan berikut :

$$\text{Kinerja Pegawai} = -3.399 + 076(X_1) + 1.037(X_2) + e$$

Uraian dari persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta (a) yang diperoleh dari hasil analisis Uji regresi menunjukkan nilai sebesar **-3.399**, Maka dapat diasumsikan bahwa akan terjadi penurunan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), jika variabel independen yang juga digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Kompetensi dan Integritas pada nilai β diasumsikan memiliki nilai 0 (Nol),
- b. Hasil Uji Regresi menunjukkan bahwa Kompetensi dengan nilai β_1 yang diperoleh yakni sebesar **0,076**, artinya bahwa Kompetensi memiliki arah pengaruh yang positif dan dikategorikan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebesar **0,076**, sementara variabel independen lainnya yang juga digunakan dalam penelitian ini diasumsikan berada pada nilai konstan atau 0 (Nol).

- c. Hasil Uji Regresi menunjukkan bahwa Integritas atau nilai β_2 yang diperoleh sebesar **1.037**. Hal ini dapat diartikan bahwa Variabel Integritas memiliki arah pengaruh yang positif atau dikategorikan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebesar **1.037**, sementara variabel independen lainnya yang juga digunakan dalam penelitian ini diasumsikan berada pada nilai konstan atau 0 (Nol).

6. Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)

c. Uji T (Uji Parsial)

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji Hipotesis (Uji T) secara Parsial dapat dilakukan dengan 2 (Dua) cara yakni :

3) Berdasarkan Nilai Signifikansi (0,05)

- c) Jika diperoleh Nilai Signifikansi $>$ Nilai Sig $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya antara Variabel Independen tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Variabel Dependen.
- d) Jika diperoleh Nilai Signifikansi $<$ Nilai Sig $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya artinya antara Variabel Independen

memiliki hubungan yang signifikan terhadap Variabel Dependen

- 4) Memperbandingkan Nilai t_{Hitung} dengan Nilai t_{Tabel}
 - c) Jika diperoleh Nilai t_{Hitung} sesuai hasil analisis $<$ Nilai t_{Tabel} , maka hasil ini dapat pula dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.
 - d) Jika diperoleh Nilai t_{Hitung} sesuai hasil analisis $>$ Nilai t_{Tabel} , maka hasil ini dapat pula dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa terdapat pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.

Mendukung pengambilan keputusan terhadap sebuah uji hipotesis, maka salah satu alat ukur yang dibutuhkan sebagai perbandingan adalah nilai t_{Tabel} , dimana untuk menentukan nilai ini dapat diperoleh dengan menggunakan persamaan berikut :

$$t_{Tabel} = \alpha/2 ; n - k - 1$$

Dimana

α = Nilai Signifikansi 0,05

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel

Penentuan terhadap nilai t_{Tabel} pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

$$t_{Tabel} = 0,05/2 ; 47 - 3 - 1$$

$$t_{Tabel} = 0,025 ; 43$$

Hasil perhitungan ini dapat diartikan bahwa untuk nilai t_{Tabel} sebagaimana dituangkan pada Tabel Distribusi Nilai t berada pada kolom uji dua arah dengan nilai 0,025 dan untuk nilai Derajat Kebebasan (DK) atau *Degree of Freedom* (DF) berada pada angka 43. Sehingga dari hasil Tabel Distribusi Nilai t maka untuk nilai t_{Tabel} yakni = **2.169**.

Berdasar pada hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 5.9 maka keputusan yang dapat diambil untuk masing-masing Hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) **H₁** = *Diduga Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang*

Hasil analisis Uji Regresi Linear Berganda pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa nilai t_{Hitung} yang diperoleh untuk pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang yakni **0.732**, dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai t_{Tabel} yakni = **2.169**. Jika merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk Uji Parsial yang membandingkan antara nilai t_{Hitung} dengan nilai t_{Tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat hubungan pengaruh

antara Kompetensi terhadap pada Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Sementara jika melihat tingkat signifikansi hasil uji regresi diperoleh nilai sebesar **0.468**, yang artinya lebih besar dari nilai Signifikansi 0.05. Sehingga pernyataan yang dapat diambil yakni H_0 diterima dan H_a ditolak, atau dapat diartikan bahwa Kompetensi secara signifikan tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasar pada kedua hasil pengujian tersebut maka kesimpulan yang dapat diambil yakni Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, dengan kata lain bahwa H_0 diterima dan H_a atau Hipotesis yang diajukan ditolak.

- 2) **H₂** = *Diduga Integritas berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang.*

Hasil Uji Hipotesis yang juga menjadi bagian dari Uji Regresi Linear Berganda sebagaimana dituangkan

pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa Nilai t_{Hitung} untuk pola hubungan antara Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang adalah **7.336**, sementara untuk Nilai Signifikansinya yakni **0,000**. Sehingga keputusan yang dapat diambil terhadap hasil analisis tersebut yakni :

- a) Bahwa nilai t_{Hitung} dari Integritas menunjukkan angka sebesar **7.336** atau lebih besar dari nilai $t_{Tabel} = \mathbf{2.169}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan pengaruh antara Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang
- b) Sementara untuk tingkat signifikansi dapat dilihat bahwa dari hasil analisis Uji Regresi diperoleh nilai sebesar **0.000** atau lebih kecil dari Nilai Sign 0.05. Maka keputusan dari hasil analisis ini adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidrap

Kesimpulan dari kedua pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a atau Hipotesis yang diajukan diterima

d. Uji F (Uji Simultan)

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji F atau Uji Simultan ini adalah :

3) Berdasarkan nilai Signifikansi

- c) Jika diperoleh Nilai Signifikansi pada Hasil Uji F atau Uji Simultan $>$ Nilai Sig $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa secara bersama-sama Kompetensi dan Integritas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang
- d) Jika diperoleh Nilai Signifikansi pada Hasil Uji F atau Uji Simultan $<$ Nilai Sig $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama Kompetensi dan Integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

- 4) Membandingkan nilai F_{Hitung} dengan nilai F_{Tabel} yang tersedia pada ($\alpha=5\%$) dengan $df=k; n-(k+1)$
- c) Jika diperoleh Nilai F_{Hitung} pada Hasil Uji $F < F_{Tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa secara bersama-sama Kompetensi dan Integritas tidak memiliki hubungan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang
- d) Jika diperoleh Nilai F_{Hitung} pada Hasil Uji $F > F_{Tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama Kompetensi dan Integritas memiliki hubungan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Untuk memperoleh nilai F_{Tabel} dapat dilakukan dengan menggunakan persamaan berikut :

$$Df = k; n-(k+1)$$

Dimana

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Independen

Df = Derajat Kebebasan (DK) atau *Degree of Freedom* (DF)

Hasil perhitungan untuk menentukan nilai F_{Tabel} dapat diuraikan sebagai berikut :

$$Df = 2; 47-(3 + 1) \text{ atau } Df = 2 ; 43$$

Nilai F_{Tabel} sesuai Tabel Dstribusi nilai F diperoleh **3.21**

Melihat apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.10
Analisis Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.026	2	102.513	38.857	.000 ^b
	Residual	116.080	44	2.638		
	Total	321.106	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Integritas, Kompetensi

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Hasil Analisis Uji Anova yang ditunjukkan pada Tabel 5.10 memberikan gambaran bahwa nilai F_{Hitung} yang diperoleh yakni sebesar **38.857**, sementara untuk Nilai Signifikansi adalah sebesar **0,000**. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan untuk Uji F atau Uji Simultan dapat dinyatakan bahwa :

- a) Hasil analisis melalui Uji ANNOVA menunjukkan bahwa Nilai F_{Hitung} yang diperoleh adalah sebesar **38.857** atau lebih besar dari nilai $F_{Tabel} = 3.21$, merujuk pada hasil analisis ini dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama Kompetensi dan Integritas memiliki hubungan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

- b) Hasil perbandingan untuk Nilai Signifikansi, berdasarkan Hasil analisis melalui Uji ANNOVA diperoleh hasil analisis yakni **0.000** atau lebih kecil dari Nilai Signifikansi **0.05**. Maka kesimpulan yang dapat diambil bahwa Kompetensi dan Integritas dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Sidenreng Rappang

Berdasar pada kedua hasil penjabaran tersebut maka untuk hubungan pengaruh antara Kompetensi dan Integritas jika secara bersama-sama, mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a atau Hipotesis yang diajukan diterima

C. Pembahasan.

1. Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Kompetensi dari seorang pegawai/karyawan merupakan hal mendasar yang dibutuhkan oleh setiap organisasi, sehingga

setiap proses perekrutan hal paling utama dijadikan standar yakni Kompetensi dari seorang calon Pegawai/Karyawan. Hanya saja permasalahan yang sering ditemui bahwa terkadang dalam penempatan seorang Pegawai/Karyawan tidak sesuai dengan bidang kompetensi yang mereka miliki, namun secara *defacto* tuntutan terhadap penyelesaian tanggung jawab menjadi sebuah keharusan sebagai ukuran kinerja, olehnya itu sering ditemui khususnya didalam organisasi pemerintah kompetensi keilmuan tidak memberikan dampak terhadap seorang pegawai untuk terus berkinerja.

Kondisi tersebut juga ditemui pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng, dimana keilmuan yang dimiliki oleh seorang pegawai tidak sesuai dengan bidang kerja yang harus dilakukan, namun tuntutan untuk berkinerja menjadi sebuah keharusan, olehnya itu dari hasil analisis diperoleh gambaran bahwa Kompetensi dari seorang pegawai tidak memberikan pengaruh secara signifikan untuk mereka harus berkinerja.

Elvin Rulianto, dkk (2023) juga mengemukakan bahwa Kompetensi secara umum tidak memberikan pengaruh terhadap seorang pegawai untuk tetap berkinerja, akan tetapi agar kinerja seorang pegawai dapat menjadi maksimal maka harus diberikan unsur lain seperti pelatihan atau hal-hal lain yang sifatnya mampu

memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka mampu memberikan kinerja yang lebih baik kepada organisasi.

Penegasan serupa juga dikemukakan oleh Gita Oktaviani, dkk (2022) bahwa Kompetensi tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan apabila tidak didukung oleh peningkatan kemampuan sesuai bidang kerjanya. Dijelaskan pula bahwa kompetensi keilmuan yang dimiliki oleh seseorang hanya dapat dijadikan dasar agar mereka mampu memiliki pemahaman secara lebih baik terhadap sebuah kondisi, namun dari sisi implementasi maka seorang pegawai harus mampu melakukan pengembangan diri.

Pandangan dari Wibowo (2019) juga menguatkan kondisi tersebut, dimana diuraikan bahwa Kompetensi yang terdiri dari 5 (Lima) unsur yakni Keinginan, Watak/Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan dan Keterampilan dapat terbentuk didasarkan oleh beberapa faktor selain ditinjau dari bidang keilmuan yakni unsur pengalaman, dimana seseorang yang telah memiliki banyak pengalaman tentunya telah mampu mengembangkan karakter dirinya dalam melakukan pekerjaan.

Kompetensi secara sederhana selalu disandingkan dengan tingkat keilmuan seseorang, dan hal ini tidak dapat dipungkiri. Olehnya itu dari sisi perekrutan tingkat kompetensi tentunya menjadi syarat utama yang sering dijadikan standar oleh sebuah

organisasi, namun menurut pandangan dari Romin Kalepo, dkk (2022) Kompetensi hanya dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja seseorang jika selalu dapat ditingkatkan, sehingga dinyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, maka kinerjanya akan semakin menjadi lebih baik.

Penekanan inilah yang dikemukakan oleh Asmini, dkk (2022) bahwa nilai kompetensi dari seorang pegawai akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerjanya, jika ke 5 (Lima) unsur pembentuk Kompetensi mampu ditingkatkan, artinya semakin baik Keinginan, Watak/Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka dapat dikatakan akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja mereka.

2. *Integritas berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang*

Integritas dala diri seorang pegawai, adalah sebuah bentuk tuntutan agar mereka mampu menegakkan nilai-nilai moral dalam melakukan pekerjaan, artinya semakin baik integritas diri yang dimiliki oleh seorang pegawai maka kinerja mereka akan menjadi lebih baik, sebab nilai-nilai kejujuran, keberanian, bijaksana dan bertanggung jawab selalu dijadikan landasan dalam melakukan pekerjaan.

Nilai-nilai integritas tersebut kemudian menjadi dasar sehingga dalam penelitian ini dikatakan mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja seorang karyawan, olehnya dalam uji konstanta dikemukakan bahwa seorang pegawai jika memiliki Kompetensi dan Integritas yang rendah, maka tentu ukuran kinerja mereka juga akan menurun.

Sejalan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini oleh Sudung S, dkk (2022) juga mengemukakan bahwa Nilai Integritas dalam mengukur kinerja seorang pegawai memiliki pengaruh yang positif, bahkan nilai regresinya sangat dominan untuk memberi dukungan terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan kondisi yang sama, dimana nilai integritas baik untuk Uji Regresi dan Uji Hipotesis memiliki nilai yang sangat dominan.

Berbeda apabila sebuah organisasi telah menjadikan nilai integritas sebagai landasan utama dalam melakukan pekerjaan, tentunya pengaruhnya tidaklah signifikan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Endang Sumardi (2022) bahwa Integritas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai, hal didasari bahwa dalam organisasi tersebut unsur Integritas dijadikan sebagai tolok ukur utama terhadap kinerja mereka. Prinsip ini ditekankan dengan harapan bahwa semakin baik tingkat integritas seseorang maka diyakini akan

mampu menjalankan pekerjaannya secara jujur, bertanggung jawab dan bijaksana.

Sementara dalam pandangan yang dikemukakan oleh Paisah, dkk (2023) bahwa integritas tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang, dimana sudut pandangnya dilihat dari ukuran kinerja secara umum dan kondisi ini sangatlah banyak ditemui dalam berbagai organisasi, sebab diketahui tidak semua pegawai memiliki integritas yang baik atau sering melanggar etika kerja yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi, namun kondisi ini disisi lain tidak memberikan dampak pada mereka yang selalu berupaya menegakkan integritas dan tentunya akan selalu melakukan pekerjaan dengan baik.

Menghindari munculnya nilai integritas yang rendah pada diri seorang pegawai menurut Husni Syahrudin (2020) dapat dilakukan dengan menerapkan nilai-nilai integritas dalam suatu kelompok, artinya penegakan terhadap nilai integritas sebaiknya dimulai dari sebuah kelompok kecil pada sebuah organisasi, sehingga dengan terbentuknya integritas secara berkelompok tersebut dapat memicu kelompok lain untuk melakukannya, dampak lain dari pemberlakuan integritas secara berkelompok ini juga dapat menekan adanya pelanggaran etika seorang pegawai, sebab diantara anggota kelompok akan selalu mengingatkan tentang nilai-nilai integritas yang harus dipatuhi.

3. *Kompetensi dan Integritas secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang*

Uji Konstan pada analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai negative, yang artinya jika pada sebuah organisasi Tingkat Kompetensi dan Nilai Integritas tidak dimiliki oleh seorang pegawai, maka diyakini bahwa kinerja yang ditunjukkan pasti akan menurun, demikian pula sebaliknya jika Kompetensi dari seorang pegawai memadai dan didukung oleh nilai integritas yang baik, maka secara umum akan sangat memberika pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka.

Gambaran inilah yang dapat dilihat dari hasil uji simultan pada penelitian ini, dimana secara bersama-sama Kompetensi dan Itegritas dapat dikatakan mampu memberikan pengaruh yang sangat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa untuk dapat memperoleh kinerja terbaik dari seorang pegawai maka hal mendasar harus selalu diperhatikan adalah tingkat kompetensi dan integritas diri yang harus dimiliki seorang pegawai.

Membangun Integritas pada diri seorang pegawai tentunya tidak semudah jika dikaitkan dengan teori yang sering digaungkan oleh para ahli, sebab nilai integritas ukurannya berdasarkan pandangan dari Abdullah (2019) dapat dilihat dari perilaku jujur

dari seorang pegawai, tingkat kedisiplinannya, kemampuan untuk berkomitmen terhadap organisasi, dan sikap konsisten terhadap pekerjaan. Jika kesemua unsur ini mampu dimiliki oleh seseorang maka apapun pekerjaan yang diberikan dapat dilakukan secara bertanggung jawab. Hanya saja untuk memperoleh tingkat integritas tersebut sangatlah sulit didapatkan.

Terkadang dalam sebuah organisasi ditemui seseorang dengan Kompetensi handal, namun tidak didukung oleh nilai integritas yang memadai maka kondisi ini juga dapat berpengaruh secara signifikan terhadap pekerjaan, berbeda jika seorang pegawai dengan nilai kompetensi kurang memadai namun memiliki integritas yang baik, maka hal tersebut masih dapat mendorong peningkatan kinerja seseorang dengan memberikan berbagai kegiatan yang sifatnya mampu mengasah kemampuan diri seorang pegawai sehingga dapat berkompeten.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasar pada Hasil Penelitian dan Pembahasan terkait dengan Pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, maka kesimpulan yang dapat diambil yakni :

1. Kompetensi tidak Berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini dapat diartikan bahwa secara umum pegawai dituntut harus mampu untuk meningkatkan kinerjanya, dengan tanpa melihat latar belakang keilmuan yang dimiliki, olehnya itu agar dapat meningkatkan Kompetensinya maka seorang pegawai harus mampu selalu menambah pengetahuan dan keterampilanya melalui berbagai pengalaman kerja dibidangnya
2. Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, artinya bahwa nilai integritas dapat dikatakan sebagai landasan utama bagi seorang pegawai dalam mendukung kinerjanya, sebab apabila dikatakan kompetensi yang dimiliki rendah maka masih dapat disikapi

dengan memberikan pelatihan atau meningkatkan pengalaman kerja, namun jika integritas rendah maka akan sulit dilakukan perbaikan jika tidak kembali pada diri seorang pegawai.

3. Kompetensi dan Integritas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil ini dapat diartikan bahwa Kompetensi dan Integritas adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan, sebab jika Nilai Kompetensi dan Integritas seorang pegawai rendah, maka dapat dikatakan kinerja yang dapat diberikan juga menurun.

B. Saran-saran

Hal-hal yang dapat disarankan kepada pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang terkait dengan hasil penelitian yang diperoleh antara lain :

1. Bahwa untuk meningkatkan Kompetensi dari seorang pegawai maka hal mendasar yang dapat diberikan yakni dengan mengikut sertakan pegawai dalam berbagai kegiatan pelatihan atau diberikan kesempatan menambah pengalaman melalui kegiatan studi banding, sehingga mereka mampu menambah wawasan dan pengetahuan yang secara sendirinya akan sangat berdampak pada kinerja yang diberikan.

2. Meningkatkan nilai-nilai integritas dari diri seorang pegawai sebaiknya dilakukan dari kelompok terkecil, sehingga antar pegawai dapat saling mengontrol dan Slogan-slogan tentang integritas yang banyak digaungkan pada setiap organisasi dapat dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. 2021. Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: SUKA-Press.
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish
- Arikunto, S. 2020. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Asmini, Andi Rahma Nur Alam, Amelia Putri, 2022. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. Jurnal Ilmiah METANSI : Manajemen dan Akuntansi Volume 5 Nomor 1, April 2022. Hal : 17-24
- Busro, Muhammad. 2020. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group
- Dharma, Surya. 2018. Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Edison, E & Lubis, Y., Hermanto, B., 2019. Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Elvin Rulianto, Endang Suswanti, M. Jamal Abdul Nasir, 2023. Analisis Kompetensi Pegawai, Pengawasan, Motivasi, dan Kinerja Se-Kecamatan Prajurit Kulon Mojokerto. Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi Vol 4, No 1, 2023 Hal. 28-37
- Endang Sumardi, Sonny Hersona GW, Nunung Nurhasanah, 2022. Pengaruh Integritas, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari, Banda Aceh. J-MAS - Jurnal Manajemen dan Sains, Volume 7 Nomor (1), April 2022, Hal : 72-78
- Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahrul Khoirul Umam, 2022. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Jember (Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten Jember), Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember, Jurusan Ekonomi Islam Program Studi Akuntansi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- Gita Oktaviani, Kartini Aprianti. 2022 Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.5, No.5, September 2022 Hal 387-396

Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariete. Semarang: Universitas Diponegoro

Hamali, A. Y. 2019. Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen. 1st ed. Jakarta: Prenada Media Group

Hariandja, M. T. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia

Hasibuan, Malayu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

Hernia, 2018. Konsep Pendidikan Humaniora Terhadap Makhluk Hidup, Palembang: Universitas PGRI Palembang

Huberts. 2018. Integrity: What it is and Why it is Important Jurnal Public Integrity 20.Sup1,S18-S32, DOI: 10.1080/10999922.2018. 1477404

Husni Syahrudin, Munawar Thoharudin, 2020. Pengaruh Integritas Kelompok terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, Kalimantan Barat. Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 17, No.2, Oktober 2020

Kadek Wira Adi Saputra, Pande Putu Juniarta, 2022. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Departemen Front Office Di Hotel Puri Saron Seminyak. SABANA (Sosiologi, Antropologi, dan Budaya Nusantara) Vol. 1 No. 3 (Desember 2022) 182-197

K. D. Krisnawati, dan I. W. Bagia, 2021. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, Volume. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021

Kasmir, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok : PT Raja Grafindo Persada

Kemendikbud. 2017. Gerakan Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) [Infographics of the Strengthening Character Education Movement]. Indonesian Ministry of Education and Culture, 1–10

Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah

Lia Muliawaty. 2019. Strategi Implementasi Kebijakan Tentang Program Kampung Keluarga Berencana Menuju Keluarga Sejahtera Di Kabupaten Cirebon. Decision: Jurnal Administrasi Publik, [Vol. 1 No. 2 Tahun 2019](#) Hal : 82-101

- Mangkunegara, A. A. A. P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. PT Remaja Rosdakarya
- Moh. Charis Maulida, Sitti Hartinah. 2023. Integritas Aparatur Sipil Negara (ASN). Program Magister Manajemen, Universitas Pancasakti Tegal, Indonesia
- Muhammad Iqbal, Syifa Vidya Sofwan, Rofi Mariam. 2022. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pengawasan Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung. AKURAT : Jurnal Ilmiah Akuntansi Volume 13, Nomor 1, Januari – April 2022; Hal : 1-15
- Mulyadi D. & Rivai V. 2019. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Rajawali Pers.
- Nazir, Moh. 2018. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nenny Kurniati. 2023 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sinomika Journal Volume 1 No.5 Tahun 2023
- Paisah, Mimelientesa Irman, Dadi Komardi, Intan Purnama, Yutiandry Rivai. 2023. Motivasi Kerja, Integritas dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, Bisnis dan Manajemen (SENABIMA) Volume 1, Nomor 1, Maret 2023, halaman 19-34
- Pasolong, Harbani. 2019. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Bupati Sidenreng Rappang Nomor 46 Tahun 2019 Tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan
- Peraturan Bupati Sidenreng Rappang Nomor 56 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang (Berita Daerah Tahun Anggaran 2016 Nomor 56)
- Peraturan Daerah Nomor 29 Tahun 2008, tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 04 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 04)

PermenPANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara

Rini Ernawati, 2023 Pengaruh Komitmen Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. Repository Universitas Pasundan Program Magister Administrasi dan Kebijakan Publik Universitas Pasundan, Indonesia.

Rivai, Veithzal. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana

Robbins, & Judge,. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

Romin Kalepo, Mochammad Sakir, Ahmad Risa Mediansyah, 2022. Pengaruh Sikap Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Camat Suwawa Kabupaten Bone Bolango. [Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan: Vol. 1 No. 2 \(2022\): Oktober 2022 - Maret 2023](#)

Septiani, M. 2020. Reformasi Birokrasi, Reformasi Pelayanan Publik. Ombudsman Republik Indonesia

S. Simatupang, Desi Susanti, Marto Silalahi, Ernest Grace, Efendi. 2023. Dampak Integritas dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Sains 8 Nomor 1 Tahun 2023, Hal : 641-653

Sisi Wahyuni, 2020. Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. JESS (Journal of Education on Social Science) Volume 4 Number 2, October 2020, Hal. 153-164

Sofyan Syafri Harahap,. 2018. Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Edisi 1-10. Jakarta: Rajawali Pers

Sudarmanto 2019, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi), Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV

Sukandarrumidi. 2018. Metodologi Penelitian. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta

Tangkilisan, 2018. Manajemen Publik. Jakarta. Gramedia Widia

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN)

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah

Wibowo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara

Wibowo, A., Ratnawati, Handayani, A. R., Fernando, Z. J., Elizawarda, Indriyanti, D., Hakim, A. L., Kurniadi, Y., Kristianto, J., Karim, A., Rafiqi, Y., Desmarnita, U., Setiawan, E. R., Solin, S. M., & Wijayati, S. 2022. Pengetahuan Dasar Anti Korupsi Dan Integritas. Penerbit KPK Tahun 2022

Wirawan. 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta

Wulan Auliyani, Dety Mulyanti. 2023. Studi Tinjauan Teoritis: Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. EBISMEN - Volume 2, No. 2, Juni 2023

Yanti Mayasari Ginting, Teddy Chandra, Melan Susanty Purnamasari, Megiwati, 2023. Pengaruh Pendidikan Dan Latihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru Guru Smp Dharma Loka Pekanbaru. Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis Januari 2023, Volume 6 Nomor 2, Hal. 91–108

Yunita, Syamsir, 2022. Pengaruh Integritas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik Volume 4 Nomor 4 Tahun 2022, (Hal. 221-229)



LAMPIRAN

LAMPIRAN : KUISIONER



KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Responden

di,-

**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)
Kabupaten Sidenreng Rappang**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan dalam rangka penyusunan Skripsi (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare, maka menjadi sebuah hal mendasar untuk menunjang penelitian ini adalah adanya informasi yang relevan dengan judul yang kami angkat tentang **“PENGARUH KOMPETENSI DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG”**.

Berkenaan dengan hal tersebut, bersama ini dengan segala hormat dimohon kesediaan dari *Bapak/Ibu* kiranya bersedia meluangkan waktu menjadi *Responden* sekaligus mengisi Kuisisioner (terlampir).

Perlu pula kami sampaikan bahwa dengan adanya Kuisisioner ini tidak memiliki pengaruh terhadap hal-hal yang berkenaan dengan pengelolaan administrasi atau kebutuhan lainnya di **BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG** atau tempat lainnya, sebab data yang diperoleh akan dijaga kerahasiannya dan tidak menjadi sesuatu yang dapat dipublikasikan, semata-mata digunakan untuk keperluan penelitian, sesuai etika penelitian.

Jika ada yang kurang berkenaan, dengan segala kerendahan hati kami memohon maaf, semoga sumbangsih *Bapak/Ibu/Suadara(i)* mendapatkan balasan dari Allah. SWT

Peneliti

DWI PRAMESTI. Y
NIM. 220 350 017

KUESIONER

A. DATA RESPONDEN

Nomor Responden	:	
Jenis kelamin	:	L ☐ P ☐
Lama Kerja	:	1 – 5 Tahun ☐
		5.1 – 6 Tahun ☐
		6.1 – 7 Tahun ☐
Pendidikan Terakhir	:	SMA Sederajat ☐
		S1 ☐
		S2 ☐
		S3 ☐
Umur	:	21-30 Tahun ☐
		31-40 Tahun ☐
		41-50 Tahun ☐
		51 Keatas ☐

PETUNJUK PENGISIAN

Dalam Pengisian Kuisisioner ini Bapak/Ibu/Suadara (I) cukup memberikan tanda (√) pada pilihan yang jawaban yang tersedia. Alternatif jawaban dari 1 sampai 5 sesuai dengan keadaan atau apa yang dipahami terhadap pertanyaan yang ada.

Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian pendapat yang diberikan :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

B. Daftar Pernyataan Kuisisioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kompetensi (X₁)		5	4	3	2	1
Sudarmanto (2014)						
a) Motif (Motives) adalah suatu hal yang membuat seseorang secara konsisten berpikir atau berkeinginan sehingga menyebabkan suatu tindakan; b) Watak/Sifat (Taitis) atau karakteristik fisik dan respon konsisten terhadap situasi atau informasi; c) Konsep Diri (Self Concept) berkaitan dengan kemampuan dalam mengembangkan pola pikir terhadap pengambilan sebuah kebijakan; d) Pengetahuan (Knowledge) yakni informasi yang dimiliki seseorang pada area yang spesifik., dan e) Keterampilan (Skill) adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas terkait fisik dan mental tertentu						
1	Pegawai pada BKPSDM Kab. Sidrap dalam melakukan pekerjaan selalu berorientasi pada pencapaian sebuah prestasi					
2	Pegawai pada BKPSDM Kab. Sidrap dalam melakukan pekerjaan selalu melakukan dengan cermat dan teliti					
3	Pegawai pada BKPSDM Kab. Sidrap telah memahami tugas dan fungsinya sehingga selalu melakukan pekerjaan tanpa diperintah					
4	Pegawai pada BKPSDM Kab. Sidenreng Rappang dalam bekerja selalu berusaha bekerja secara efektif dan efisien					
5	Pegawai pada BKPSDM Kab. Sidrap terhadap Tugas yang diberikan telah sesuai dengan bidang keilmuan atau keterampilan yang dimiliki					
Integritas - (X₂)		5	4	3	2	1
Abdullah, (2019)						
4) Perilaku Jujur, dimana seorang pegawai harus mampu selalu berpegang teguh pada nilai-nilai kejujuran 5) Komitmen Terhadap Visi dan Misi Organisasi yakni sebuah bentuk ikatan psikologis antara individu dengan organisasinya. 6) Disiplin dan Bertanggung jawab sebagai bentuk kepatuhan terhadap kebijakan atau prosedur 7) Konsisten merupakan sebuah sikap atau usaha yang diambil untuk mempertahankan cara pandang sehingga terbentuk perilaku yang sesuai prinsip-prinsip kebenaran. 8) Kinerja merupakan prinsip kompetensi serta sikap kecermatan dan kehati-hatian memelihara pengetahuan dan keahlian profesionalnya untuk menjamin pemberian jasa yang kompeten.						
1	Pegawai pada BKPSDM Kab. Sidrap dalam melakukan pekerjaan selalu berpegang teguh pada aturan yang telah					

	ditetapkan oleh organisasi					
2	Pegawai pada BKPSDM Kab. Sidrap dalam melakukan pekerjaan selalu berusaha untuk mendukung pencapaian tujuan dari organisasi					
3	Pegawai pada BKPSDM Kab. Sidrap dalam melakukan pekerjaan selalu berprilaku Disiplin dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan secara tepat waktu					
4	Pegawai pada BKPSDM Kab. Sidrap dalam melakukan pekerjaan selalu mengedepankan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi					
5	Pegawai pada BKPSDM Kab. Sidenreng Rappang memiliki kinerja yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan					
Kinerja Pegawai – (Y)		5	4	3	2	1
Hariandja, M. T. (2020) 1) Kualitas Kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan. 2) Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka. 3) Ketetapan Waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. 4) Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu system dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melupakan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya. 5) Komitmen kerja adalah kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara suatu nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum						
1	Pegawai pada BKPSDM Kab. Sidrap dalam melakukan pekerjaan selalu berusaha membangun kerja sama dan kepatuhan terhadap perintah dari pimpinan					
2	Pegawai pada BKPSDM Kab. Sidenreng Rappang mampu menyelesaikan semua Tugas secara cepat dan tepat					
3	Pegawai pada BKPSDM Kab. Sidrap dalam melakukan pelayanan selalu sesuai dengan tenggang waktu yang dijanjikan					
4	Pegawai pada BKPSDM Kab. Sidenreng Rappang dalam melakukan pekerjaan mengedepankan nilai-nilai efektivitas yakni mampu memanfaatkan dengan baik fasilitas yang disediakan oleh Kantor					
5	Pegawai pada BKPSDM Kab. Sidenreng Rappang dalam bekerja selalu menjaga kebersamaan dan kenyamanan kerja					

LAMPIRAN : TABULASI DATA ISIAN KUSIONER

NO	Kompetensi – (X1)					TOTAL	Integritas-(X2)					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21
2	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
3	5	4	5	4	5	23	4	4	5	4	4	21
4	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	5	23
5	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
6	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23
7	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
8	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	5	24
9	4	4	5	4	4	21	4	5	4	5	4	22
10	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
11	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
12	4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	3	18
13	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20
14	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
16	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
18	5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	4	22
19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
20	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	4	18
21	3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	3	18
22	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
23	4	3	2	3	4	16	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	3	18
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27	4	5	4	5	4	22	5	5	3	5	5	23
28	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
30	4	3	3	3	4	17	3	4	4	4	3	18
31	3	4	3	4	3	17	5	4	5	4	5	23
32	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
33	4	4	5	4	4	21	4	5	5	5	4	23
34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
35	3	4	4	4	3	18	4	4	4	3	4	19
36	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19
37	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
39	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	4	22
40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
41	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	3	21
43	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
45	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20
46	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	3	18
47	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

LAMPIRAN : TABULASI DATA ISIAN KUSIONER

NO	Kinerja Pegawai- (Y)					TOTAL	NO	Kinerja Pegawai- (Y)					TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5			Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	5	4	4	4	5	22	25	3	4	3	4	3	17
2	4	5	4	5	4	22	26	4	4	4	4	4	20
3	4	5	4	5	4	22	27	5	5	3	5	5	23
4	5	5	4	5	5	24	28	4	3	3	3	4	17
5	3	3	3	3	3	15	29	4	5	4	5	4	22
6	4	5	4	5	4	22	30	3	4	3	4	3	17
7	4	4	4	4	4	20	31	5	5	4	5	5	24
8	4	5	4	5	4	22	32	4	4	4	4	4	20
9	5	4	4	4	5	22	33	4	4	5	4	4	21
10	5	5	5	5	5	25	34	4	3	3	3	4	17
11	4	4	4	4	4	20	35	3	4	3	4	3	17
12	4	3	3	3	4	17	36	4	4	3	4	4	19
13	3	4	3	4	3	17	37	4	3	4	3	4	18
14	3	4	3	4	3	17	38	4	4	4	4	4	20
15	4	3	4	3	4	18	39	4	4	5	4	4	21
16	3	4	3	4	3	17	40	5	5	5	5	5	25
17	4	3	3	3	4	17	41	4	4	5	4	4	21
18	4	4	4	4	4	20	42	3	4	3	4	3	17
19	5	5	5	5	5	25	43	3	4	4	4	3	18
20	3	4	3	4	3	17	44	4	3	4	3	4	18
21	4	3	4	3	4	18	45	3	4	4	4	3	18
22	4	4	5	4	4	21	46	3	4	3	4	3	17
23	4	3	4	3	4	18	47	4	3	3	3	4	17
24	4	4	4	4	4	20							

LAMPIRAN : INTERPRETASI SKOR ITEM

Interprestasi Skor Item Variabel Kompetensi- (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	0	,0	,0	,0
2.00	0	,0	,0	0,0
3.00	4	4,9	4,9	4,9
4.00	61	75,3	75,3	80,2
5.00	16	19,8	19,8	100,0
Total	81	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	0	,0	,0	,0
2.00	0	,0	,0	0,0
3.00	5	6,2	6,2	6,2
4.00	53	65,4	65,4	71,6
5.00	23	28,4	28,4	100,0
Total	81	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	0	,0	,0	,0
2.00	0	,0	,0	0,0
3.00	4	4,9	4,9	4,9
4.00	61	75,3	75,3	80,2
5.00	16	19,8	19,8	100,0
Total	81	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	0	,0	,0	,0
2.00	0	,0	,0	0,0
3.00	2	2,5	2,5	2,5
4.00	56	69,1	69,1	71,6
5.00	23	28,4	28,4	100,0
Total	81	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	0	,0	,0	,0
2.00	0	,0	,0	0,0
3.00	2	2,5	2,5	2,5
4.00	59	72,8	72,8	75,3
5.00	20	24,7	24,7	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Interprestasi Skor Item Variabel Integritas-(X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	0	,0	,0	,0
2.00	0	,0	,0	0,0
3.00	5	6,2	6,2	6,2
4.00	61	75,3	75,3	81,5
5.00	15	18,5	18,5	100,0
Total	81	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	0	,0	,0	,0
2.00	0	,0	,0	0,0
3.00	5	6,2	6,2	6,2
4.00	57	70,4	70,4	76,5
5.00	19	23,5	23,5	100,0
Total	81	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	0	,0	,0	,0
2.00	0	,0	,0	0,0
3.00	9	11,1	11,1	11,1
4.00	54	66,7	66,7	77,8
5.00	18	22,2	22,2	100,0
Total	81	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	0	,0	,0	,0
2.00	0	,0	,0	0,0
3.00	4	4,9	4,9	4,9
4.00	57	70,4	70,4	75,3
5.00	20	24,7	24,7	100,0
Total	81	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	0	,0	,0	,0
2.00	0	,0	,0	0,0
3.00	9	11,1	11,1	11,1
4.00	53	65,4	65,4	76,5
5.00	19	23,5	23,5	100,0
Total	81	100,0	100,0	

LAMPIRAN : INTERPRETASI SKOR ITEM

Interprestasi Skor Item Variabel Kinerja Pegawai- (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	0	,0	,0	,0
2.00	0	,0	,0	0,0
Valid 3.00	2	2,5	2,5	2,5
4.00	58	71,6	71,6	74,1
5.00	21	25,9	25,9	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	0	,0	,0	,0
2.00	0	,0	,0	0,0
Valid 3.00	4	4,9	4,9	4,9
4.00	56	69,1	69,1	74,1
5.00	21	25,9	25,9	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	0	,0	,0	,0
2.00	3	3,7	3,7	3,7
Valid 3.00	24	29,6	29,6	33,3
4.00	35	43,2	43,2	76,5
5.00	19	23,5	23,5	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	0	,0	,0	,0
2.00	0	,0	,0	0,0
Valid 3.00	3	3,7	3,7	3,7
4.00	55	67,9	67,9	71,6
5.00	23	28,4	28,4	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	0	,0	,0	,0
2.00	0	,0	,0	0,0
Valid 3.00	2	2,5	2,5	2,5
4.00	62	76,5	76,5	79,0
5.00	17	21,0	21,0	100,0
Total	81	100,0	100,0	

LAMPIRAN : INTERPRETASI SKOR ITEM

Interprestasi Skor Item Variabel Kompetensi– (X1)

Skor Jawaban	Interprestasi Skor Item Variabel Kompetensi– (X1)																
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4			X1.5				
	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%		
1	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%		
2	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%		
3	4	12	3,6%	2	6	1,7%	5	15	4,4%	2	6	1,8%	4	12	3,6%		
4	61	244	72,6%	56	224	64,9%	53	212	62,0%	59	236	69,0%	61	244	72,6%		
5	16	80	23,8%	23	115	33,3%	23	115	33,6%	20	100	29,2%	16	80	23,8%		
Jumlah	81	336	100%	81	345	100%	81	342	100%	81	342	100%	81	336	100%		
Rata-Rata	4,15			4,26			4,22			4,22			4,15				
Rata-rata													Interprestasi Skor Item Variabel Kompetensi– (X1)			4,20	

Interprestasi Skor Item Variabel Integritas-(X2)

Skor Jawaban	Interpretasi Skor Item Variabel Integritas-(X2)														
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4			X2.5		
	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%
1	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%
2	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%
3	5	15	4,5%	4	12	3,5%	5	15	4,4%	9	27	8,1%	9	27	8,1%
4	61	244	73,1%	57	228	67,1%	57	228	67,5%	53	212	63,5%	54	216	64,9%
5	15	75	22,5%	20	100	29,4%	19	95	28,1%	19	95	28,4%	18	90	27,0%
Jumlah	81	334	100%	81	340	100%	81	338	100%	81	334	100%	81	333	100%
Rata-Rata	4,12			4,20			4,17			4,12			4,11		
Rata-rata Interpretasi Skor Item Variabel Integritas-(X2)													4,15		

Interprestasi Skor Item Variabel Kinerja Pegawai- (Y)

Skor Jawaban	Interpretasi Skor Item Variabel Kinerja Pegawai- (Y)														
	Z1			Z2			Z3			Z4			Z5		
	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%
1	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%
2	0	-	0,0%	0	-	0,0%	3	6	1,9%	0	-	0,0%	0	-	0,0%
3	2	6	1,7%	4	12	3,5%	24	72	23,0%	3	9	2,6%	2	6	1,8%
4	58	232	67,6%	56	224	65,7%	35	140	44,7%	55	220	64,0%	62	248	73,2%
5	21	105	30,6%	21	105	30,8%	19	95	30,4%	23	115	33,4%	17	85	25,1%
Jumlah	81	343	100%	81	341	100%	81	313	100%	81	344	100%	81	339	100%
Rata-Rata	4,23			4,21			3,86			4,25			4,19		
Rata-rata Interpretasi Skor Item Variabel Kinerja Pegawai- (Y)													4,15		

LAMPIRAN : KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jns.Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	26	55.3	55.3	55.3
	Perempuan	21	44.7	44.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	11	23.4	23.4	23.4
	31-35 Tahun	7	14.9	14.9	38.3
	36-40 Tahun	11	23.4	23.4	61.7
	41-45 Tahun	6	12.8	12.8	74.5
	46-50 Tahun	5	10.6	10.6	85.1
	51 Tahun Keatas	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	35	74.5	74.5	74.5
	S.2	6	12.8	12.8	87.3
	D3 Sederajat	4	8.5	8.5	95.7
	SMA Sederajat	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 – 5 Tahun	22	46.8	46.8	46.8
	5 – 10 Tahun	2	4.3	4.3	51.1
	10 – 15 Tahun	7	14.9	14.9	66.0
	15 Tahun Keatas	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

LAMPIRAN : HASIL OLAH DATA

1. Tabel Distribusi r

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

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	11	0.553	21	0.413	31	0.344	41	0.301
2	0.95	12	0.532	22	0.404	32	0.339	42	0.297
3	0.878	13	0.514	23	0.396	33	0.334	43	0.294
4	0.811	14	0.497	24	0.388	34	0.329	44	0.291
5	0.754	15	0.482	25	0.381	35	0.325	45	0.288
6	0.707	16	0.468	26	0.374	36	0.32	46	0.285
7	0.666	17	0.456	27	0.367	37	0.316	47	0.282
8	0.632	18	0.444	28	0.361	38	0.312	48	0.279
9	0.602	19	0.433	29	0.355	39	0.308	49	0.276
10	0.576	20	0.423	30	0.349	40	0.304	50	0.273

2. Analisis Uji Validitas

		Correlations					Kompetensi
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.445**	.628**	.413**	.859**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.004	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	.445**	1	.488**	.950**	.360*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.000	.013	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	.628**	.488**	1	.513**	.642**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	.413**	.950**	.513**	1	.379**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.009	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	.859**	.360*	.642**	.379**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.009		.000
	N	47	47	47	47	47	47
Kompetensi	Pearson Correlation	.818**	.806**	.818**	.809**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47

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

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

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Integritas
X2.1	Pearson Correlation	1	.372*	.315*	.471**	.830**	.815**
	Sig. (2-tailed)		.010	.031	.001	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.372*	1	.351*	.746**	.397**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.010		.015	.000	.006	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	.315*	.351*	1	.233	.342*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.031	.015		.114	.018	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	.471**	.746**	.233	1	.473**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.114		.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	.830**	.397**	.342*	.473**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.018	.001		.000
	N	47	47	47	47	47	47
Integritas	Pearson Correlation	.815**	.740**	.587**	.773**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47

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

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

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	.337*	.538**	.337*	1.000**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.021	.000	.021	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	.337*	1	.365*	1.000**	.337*	.785**
	Sig. (2-tailed)	.021		.012	.000	.021	.000
	N	47	47	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	.538**	.365*	1	.365*	.538**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.012	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	.337*	1.000**	.365*	1	.337*	.785**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.012		.021	.000
	N	47	47	47	47	47	47
Y5	Pearson Correlation	1.000**	.337*	.538**	.337*	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.021		.000
	N	47	47	47	47	47	47
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.811**	.785**	.718**	.785**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47

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

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

3. Uji Realibilitas

	Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompetensi	40.2979	18.866	.485	.243	.863
Integritas	40.0638	19.974	.754	.655	.614
Kinerja Pegawai	41.1277	15.505	.686	.638	.632

4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58854663
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.066
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

5. Uji Determinasi (Uji Square-R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics R Square Change
1	.799 ^a	.638	.622	.638

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-3.399	2.670		-1.273	.210
	Reward	.076	.104	.076	.732	.468
	Punishment	1.037	.141	.760	7.336	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

7. Tabel Distribusi T

Df/α	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0025	0.001
30	1.310415	1.697261	2.042272	2.457262	2.749996	3.029798	3.385185
31	1.309464	1.695519	2.039513	2.452824	2.744042	3.022118	3.374899
32	1.308573	1.693889	2.036933	2.448678	2.738481	3.014949	3.365306
33	1.307737	1.692360	2.034515	2.444794	2.733277	3.008242	3.356337
34	1.306952	1.690924	2.032245	2.441150	2.728394	3.001954	3.347934
35	1.306212	1.689572	2.030108	2.437723	2.723806	2.996047	3.340045
36	1.305514	1.688298	2.028094	2.434494	2.719485	2.990487	3.332624
37	1.304854	1.687094	2.026192	2.431447	2.715409	2.985244	3.325631
38	1.304230	1.685954	2.024394	2.428568	2.711558	2.980293	3.319030
39	1.303639	1.684875	2.022691	2.425841	2.707913	2.975609	3.312788
40	1.303077	1.683851	2.021075	2.423257	2.704459	2.971171	3.306878
41	1.302543	1.682878	2.019541	2.420803	2.701181	2.966961	3.301273
42	1.302035	1.681952	2.018082	2.418470	2.698066	2.962962	3.295951
43	1.301552	1.681071	2.016692	2.416250	2.695102	2.959157	3.290890
44	1.301090	1.680230	2.015368	2.414134	2.692278	2.955534	3.286072
45	1.300649	1.679427	2.014103	2.412116	2.689585	2.952079	3.281480
46	1.300228	1.678660	2.012896	2.410188	2.687013	2.948781	3.277098
47	1.299825	1.677927	2.011741	2.408345	2.684556	2.945630	3.272912
48	1.299439	1.677224	2.010635	2.406581	2.682204	2.942616	3.268910
49	1.299069	1.676551	2.009575	2.404892	2.679952	2.939730	3.265079
50	1.298714	1.675905	2.008559	2.403272	2.677793	2.936964	3.261409
51	1.298373	1.675285	2.007584	2.401718	2.675722	2.934311	3.257890

8. Tabel Distribusi F

df ₂ /df ₁	1	2	3	4	5	6	7
30	2.880695	2.488716	2.276071	2.142235	2.049246	1.980333	1.926916
31	2.874784	2.482407	2.269548	2.135542	2.042406	1.973361	1.919825
32	2.869259	2.476512	2.263453	2.129288	2.036014	1.966845	1.913196
33	2.864083	2.470990	2.257744	2.123430	2.030027	1.960742	1.906987
34	2.859225	2.465809	2.252387	2.117934	2.024408	1.955014	1.901158
35	2.854655	2.460936	2.247350	2.112765	2.019124	1.949626	1.895676
36	2.850349	2.456346	2.242605	2.107896	2.014147	1.944550	1.890511
37	2.846285	2.452014	2.238128	2.103302	2.009449	1.939760	1.885635
38	2.842442	2.447920	2.233896	2.098959	2.005009	1.935231	1.881026
39	2.838804	2.444044	2.229890	2.094848	2.000805	1.930944	1.876661
40	2.835354	2.440369	2.226092	2.090950	1.996820	1.926879	1.872522
41	2.832078	2.436880	2.222486	2.087250	1.993036	1.923019	1.868593
42	2.828964	2.433564	2.219059	2.083732	1.989439	1.919349	1.864856
43	2.825999	2.430407	2.215796	2.080384	1.986015	1.915856	1.861300
44	2.823173	2.427399	2.212688	2.077194	1.982752	1.912527	1.857909
45	2.820476	2.424529	2.209722	2.074151	1.979639	1.909351	1.854675
46	2.817901	2.421788	2.206890	2.071244	1.976666	1.906317	1.851585
47	2.815438	2.419168	2.204182	2.068465	1.973823	1.903416	1.848631
48	2.813081	2.416660	2.201591	2.065805	1.971103	1.900640	1.845803
49	2.810823	2.414258	2.199109	2.063258	1.968497	1.897981	1.843094
50	2.808658	2.411955	2.196730	2.060816	1.965999	1.895431	1.840496
51	2.806580	2.409745	2.194446	2.058472	1.963601	1.892984	1.838003

9. Uji ANNOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.026	2	102.513	38.857	.000 ^b
	Residual	116.080	44	2.638		
	Total	321.106	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Integritas, Kompetensi

LAMPIRAN : KARTU KONTROL



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

BUKU KONTROL



NAMA MAHASISWA : DWI PRAMESTI - Y

NOMOR INDUK MAHASISWA : 2203520017

JUDUL PENELITIAN : PENGUJIAN KOMPETENSI DAN INTEGRITAS
TERHADAP KETERJA PEKERJA PADA BADAN
KEPEKERJAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA (SDPM) KABUPATEN SIDEMPANG KAPINEN

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I : _____

PEMBIMBING II : _____

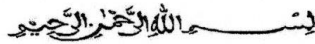
PENGUJI : 1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

LAMPIRAN : SK PENETAPAN TIM PEMBIMBING



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE (UMPAR)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 6 Telp (0421) 22757 Fax. (0421) 22757 Parepare



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE
Nomor : 587/KEP/III.3.AU/B/1445 H/2023M

Tentang :

PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE
TAHUN AKADEMIK 2023/2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare, setelah :

- Menimbang : Bahwa dalam rangka pelaksanaan Sidang Komisi, Seminar Proposal mahasiswa Program Studi Akuntansi, Program Studi Ekonomi Pembangunan, dan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare Tahun Akademik 2023/2024, dipandang perlu mengangkat Dosen Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Qaidah Perguruan Tinggi Muhammadiyah Parepare
2. Statuta Universitas Muhammadiyah Parepare
- Memperhatikan : 1. Pedoman Akademik Universitas Muhammadiyah Parepare
2. Keputusan Rapat Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare 05 Oktober 2023

Dengan memohon Taufiq dan Inayah Allah SWT, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Dosen Pembimbing Skripsi Program Studi Akuntansi, Program Studi Ekonomi Pembangunan dan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.
- PERTAMA : Mengangkat Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi Akuntansi, Program Studi Ekonomi Pembangunan dan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare Tahun Akademik 2023/2024 sebagaimana tercantum namanya pada lampiran Surat Keputusan ini.
- KEDUA : Pelaksanaan Sidang Komisi, Seminar Proposal bagi mahasiswa Program Studi Akuntansi, Program Studi Ekonomi Pembangunan dan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.
- KETIGA : Segala honorarium yang berhubungan dengan pelaksanaan Sidang Komisi, Seminar Proposal dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Universitas Muhammadiyah Parepare.
- KEEMPAT : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan, dengan ketentuan bahwa bilamana dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diadakan perbaikan seperlunya.

DITETAPKAN DI : P A R E P A R E
PADA TANGGAL : 08 Jumadil Awal 1445 H
22 November 2023 M



Dr. Sharifuddin Yusuf, M.Si
NPM. 784 726

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Ketua BPH UMPAR
2. Rektor UMPAR
3. Masing-masing yang bersangkutan
4. Arsip

LAMPIRAN : SK PENETAPAN TIM PEMBIMBING

JADWAL UJIAN KOMPREHENSIF FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE
TAHUN AKADEMIK 2023/2024

11	Sabtu / 09 Desember 2023	F2.6	14.00-14.30	220350017	Dwi Purnesti, Y	SDM	Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UKPSD Kab. Sidrap	Rusling T. SE., M.Si	Sudman, ST., MM	Ulfa Chairunnisa AH., S.Ak	Penyusul
----	-----------------------------	------	-------------	-----------	-----------------	-----	--	-------------------------	-----------------	-------------------------------	----------

LAMPIRAN : REKOMENDASI SEMINAR PROPOSAL



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE (UMPAR)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 6 Telp (0421) 22757 Fax. (0421) 22757 Parepare

BERITA ACARA
PELAKSANAAN SEMINAR PROPOSAL

Pada hari ini... SABTU ... tanggal ... 09 ... bulan ... 12 ... tahun ... 2023 ... bertempat di ruang seminar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare telah dilaksanakan Seminar Proposal Kepada:

Nama : DWI PRAMESTI . Y
NIM : 220350017
Program Studi : MANAJEMEN
Bidang Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH KOMPETENSI DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEKERJA PADA BADAN KEPEMERINTAHAN DAN PENGEMBANGAN SDN (BKPSDN) KAB. SIDRAP

Dengan Komisi Penguji yang terdiri dari :

Ketua : Ruslang, T. SE, M. Si
Anggota : 1. Sudirman, ST, MM
2. Fabius, SE, M. G. ACPA

Hasil Seminar *)

- ☐ Diterima tanpa perbaikan
☒ Diterima dengan perbaikan
☐ Diterima dengan perbaikan Judul
☐ Ditolak dan Seminar Ulang

Judul yang :
Rekomendasikan :

Demikian berita acara ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 09/12/2023

Mengetahui,
Ketua Penguji.

Ruslang T. SE, M. Si

Moderator,

Fabius, SE, M. G. ACPA
423247

*) Coret yang tidak perlu

LAMPIRAN : REKOMENDASI SEMINAR PROPOSAL



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE (UMPAR)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 6 Telp (0421) 22757 Fax. (0421) 22757 Parepare

REKOMENDASI

Setelah memperhatikan dan meneliti secara seksama seminar yang dipresentasikan oleh :

Nama : DWI PRAMESTI-7
NIM : 220350017
Program Studi : MANAJEMEN
Bidang Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH KOMPETENSI DAN INTEGRITAS TERHADAP
KINERJA PEKAWAT PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKSDM)
KAB. SIDRAP

Hasil Seminar *)

- ☐ Diterima tanpa perbaikan
☒ Diterima dengan perbaikan
☐ Diterima dengan perbaikan Judul
☐ Ditolak dan Seminar Ulang

Dengan ini diajukan rekomendasi sebagai berikut:

Parepare, 9-12-2023

Ketua Pengaji,

Ruslan J. S. M. S.

NBM. 800 095

LAMPIRAN : REKOMENDASI SEMINAR PROPOSAL



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE (UMPAR)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 6 Telp (0421) 22757 Fax. (0421) 22757 Parepare

REKOMENDASI

Setelah memperhatikan dan meneliti secara seksama seminar yang dipresentasikan oleh :

Nama : DWI PRAMESTI-7
NIM : 220350017
Program Studi : MANAJEMEN
Bidang Konsentrasi : SUMBER DATA MANUSIA
Judul : PENGARUH KOMPETENSI DAN INTEGRITAS
TERHADAP KINERJA PEKAWAI BADAN KEPEKERJAAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) KABUPATEN SIDETRENG PAPANG

Hasil Seminar *)

- ☐ Diterima tanpa perbaikan
☒ Diterima dengan perbaikan
☐ Diterima dengan perbaikan Judul
☐ Ditolak dan Seminar Ulang

Dengan ini diajukan rekomendasi sebagai berikut:

Judulnya kurang x dan cara sdak satu,
cara yg lebih baik berikut.

Parepare,

Anggota Penguji,

NIRMAL, ST. MUH

NBM.

LAMPIRAN : LEMBAR KONSUL PERBAIKAN PROPOSAL



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

NAMA MAHASISWA : DWI PRAMESTI-Y
NIM : 220350017
JUDUL PROPOSAL PENELITIAN: Pengaruh kompetensi Dan Integritas
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan
Kepegawaian Dan pengembangan Sumber
Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng
Rappang

NO.	HARI/TGL	KONSUL KOMPREHENSIF	KONSUL PROPOSAL	PARAF PEMBIMBING
1.	Jumat, 22-12-23		Revisi penelitian tentang 1 rumus masalah - kompetensi dan integritas —	 
2	Jumat, 19-1-24		- Revisi kuesioner - Revisi	

NO.	HARI/TGL	KONSUL KOMPREHENSIF	KONSUL PROPOSAL	PARAF PEMBIMBING

MENYETUJUI :

PEMBIMBING I,

(..... Rusliang T. SE., M. Si)

NBM : 000 095

PEMBIMBING II,

(..... Sudirman, ST., MM)

NBM : 1099 694

LAMPIRAN : **PERSETUJUAN REKOMENDASI PERBAIKAN PROPOSAL**

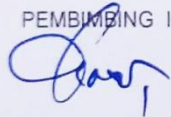
PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGARUH KOMPETENSI DAN INTEGRITAS TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

DWI PRAMESTI. Y
220 350 017
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Setelah diperiksa/diteliti ulang, telah memenuhi persyaratan untuk
Melakukan Penelitian.

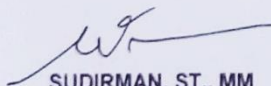
PEMBIMBING I



RUSLANG T. SE., M.Si.
NBM : 888 895

Parepare, 22-12-2023

PEMBIMBING II



SUDIRMAN, ST., MM
NBM : 1099 694



Parepare, 23-12-2023

LAMPIRAN : PENGANTAR PENELITIAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE (UMPAR)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 6 Telp (0421) 22757 Fax. (0421) 22757 Parepare

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 645/KET/III.3.AU/A/2023
Lamp : -
Hal : Pengantar Penelitian

Kepada Yth,

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UMPAR

Di-

Tempat

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Semoga berkah rahmat ilahirab bi melimpahi segala perjuangan dan aktivitas kita sehari-hari, dan semoga bernilai ibadah disisi-Nya, Amin.

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian Mahasiswa setelah seminar Proposal Penelitian dengan Identitas Mahasiswa yang bersangkutan sebagai berikut :

Nama	: Dwi Pramesti. Y
NIM	: 220 350 017
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian	: Pengaruh Kompetensi dan Integritas Terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa yang bersangkutan kiranya dapat diberikan surat izin penelitian untuk digunakan dalam pelaksanaan penelitian.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas penerbitan surat izin penelitiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Parepare, 27 Desember 2023

An. Dekan,
Wakil Dekan I,

Ruslana T. SE., M.Si
NBM. 888 895

LAMPIRAN : PERMOHONAN IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
(RESEARCH INSTITUTE AND COMMUNITY SERVICES)

Alamat : Gedung F3.19 Kampus II UMPAR, Jl. Jend. Ahmad Yani KM. 6 Kota Parepare, Kode Pos 91113, e-mail : lppm@umpar.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 0605/LPPM/II.3.AU/IP/2023
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP PROV. SULSEL
di-

Makassar

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Parepare, menerangkan bahwa:

Nama : Dwi Pramesti. Y
NIM : 220 350 017
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Adalah Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Parepare yang bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompetensi dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang"**.

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin penelitian kepada Mahasiswa tersebut selama 3 (tiga) Bulan di **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang**. Atas Perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Parepare, 27 Desember 2023



[Signature]
Dr. Adhathullah Rahim, M.P.
NIDN. 0926117601

Tembusan Yth.

1. Ketua BPH UMPAR
2. Wakil Rektor I UMPAR
3. Wakil Rektor III UMPAR
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMPAR
5. Sdri. Dwi Pramesti Y
6. Arsip

LAMPIRAN : SURAT KETERANGAN TELAH MENELITI



**PEMERINTAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

JL. HARAPAN BARU KOMPLEKS SKPD BLOK A NO. 5 KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Telepon (0421) - 3590005 Email : ptsp_sidrap@yahoo.co.id Kode Pos : 91611

IZIN PENELITIAN

Nomor : 558/IP/DPMPTSP/12/2023

- DASAR
1. Peraturan Bupati Sidenreng Rappang No. 1 Tahun 2017 Tentang Pendelegasian Kewenangan di Bidang Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sidenreng Rappang
 2. Surat Permohonan **DWI PRAMESTI. Y** Tanggal **28-12-2023**
 3. Berita Acara Telaah Administrasi / Telaah Lapangan dari Tim Teknis
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP PROVINSI SULAWESI SELATAN
Nomor **32324/S.01/PTSP/2023** Tanggal **27-12-2023**

MENGIZINKAN

KEPADA

NAMA : **DWI PRAMESTI. Y**

ALAMAT : **BTN PEPABRI, KEL. ARAWA, KEC. WATANG PULU**

UNTUK : melaksanakan Penelitian dalam Kabupaten Sidenreng Rappang dengan keterangan sebagai berikut :

NAMA LEMBAGA / : **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE**
UNIVERSITAS

JUDUL PENELITIAN : **PENGARUH KOMPETENSI DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

LOKASI PENELITIAN : **BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM**

JENIS PENELITIAN : **PENELITIAN SOSIAL**

LAMA PENELITIAN : **27 Desember 2023 s.d 26 Pebruari 2024**

Izin Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung

Dikeluarkan di : Pangkajene Sidenreng
Pada Tanggal : 28-12-2023



Biaya : Rp. 0,00

Tembusan :

1. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE
2. BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KAB. SIDRAP
3. PERTINGGAL

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

JUDUL HASIL PENELITIAN:

NO.	HARI/TGL	MATERI	PEMBIMBING	PARAF PEMBIMBING
1.	27/4 3	perbaiki, sedans kondisi pada naskah	I	

LAMPIRAN : KARTU KONSUL HASIL PENELITIAN

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN HASIL PENELITIAN

NO.	HARI/TGL	MATERI	PEMBIMBING	PARAF PEMBIMBING
1		Peran penguasaan HPL dan Pencapaian per aspek kualitas dan kuantitas		
2	Jelang, 30-4-24	Aspek dan hasil	I	

MENYETUJUI :

PEMBIMBING I,



(Zuslana, I., SE., M. Si)
NBM: 888 895

PEMBIMBING II,



(Sudirman, ST., MM)
NBM: 1099 699

LAMPIRAN : BUKTI SUBMIT JURNAL



JURNAL DECISION
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE
Alamat : Kampus II UM Parepare Gedung D Lantai 2 JL. Jend. Ahmad Yani Km. 6 Parepare
Kode Pos 91113 Telp./Fax (0421) 22757



SURAT KETERANGAN

Nomor : 021/JD/FEB/KET/2024

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Segala puji kita panjatkan kehadirat Allah SWT. semoga segala aktivitas keseharian kita mendapat rahmat dan bernilai ibadah di sisi-Nya. Aamiin

Yang bertanda tangan dibawah ini Pengelola Jurnal Decision Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare, menerangkan bahwa :

Nama	:	Dwi Pramesti Y
Nim	:	220 350 017
Program Studi	:	Manajemen
Judul Penelitian	:	Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Kami telah terima untuk diproses terbit pada **Jurnal Decision** Volume 5 Nomor 2, Oktober 2024 Nomor E-ISSN : **2721 - 4907**

Demikian Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare 14 Mei 2024 M

Manager Jurnal,


Dr. Irwan Idrus, MM
NBM. 1148 468

LAMPIRAN : LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING SEMINAR HASIL

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGARUH KOMPETENSI DAN INTEGRITAS TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

DWI PRAMESTI. Y
220 350 017
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Setelah diperiksa/diteliti ulang, telah memenuhi persyaratan untuk mengikuti
Seminar Hasil.

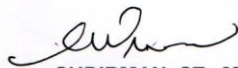
PEMBIMBING I



RUSLANG T. SE., M.Si.
NBM : 888 895

Parepare, 30-4-2024
.....

PEMBIMBING II



SUDIRMAN, ST., MM
NBM : 1099 694

Pare-pare, 18-09-2024
.....

LAMPIRAN : SK SEMINAR HASIL



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE (UMPAR) FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 6 Telp (0421) 22757 Fax. (0421) 22757 Parepare

SURAT KEPUTUSAN

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE
Nomor : 587/KEP/III.3.AU/B/1445 H/2023M

Tentang :

PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE
TAHUN AKADEMIK 2023/2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare, setelah :

- Menimbang : Bahwa dalam rangka pelaksanaan Sidang Komisi, Seminar Proposal mahasiswa Program Studi Akuntansi, Program Studi Ekonomi Pembangunan, dan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare Tahun Akademik 2023/2024, dipandang perlu mengangkat Dosen Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Qaidah Perguruan Tinggi Muhammadiyah Parepare
2. Statuta Universitas Muhammadiyah Parepare
- Memperhatikan : 1. Pedoman Akademik Universitas Muhammadiyah Parepare
2. Keputusan Rapat Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare 05 Oktober 2023

Dengan memohon Taufiq dan Inayah Allah SWT, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Dosen Pembimbing Skripsi Program Studi Akuntansi, Program Studi Ekonomi Pembangunan dan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.
- PERTAMA Mengangkat Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi Akuntansi, Program Studi Ekonomi Pembangunan dan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare Tahun Akademik 2023/2024 sebagaimana tercantum namanya pada lampiran Surat Keputusan ini.
- KEDUA : Pelaksanaan Sidang Komisi, Seminar Proposal bagi mahasiswa Program Studi Akuntansi, Program Studi Ekonomi Pembangunan dan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.
- KETIGA : Segala honorarium yang berhubungan dengan pelaksanaan Sidang Komisi, Seminar Proposal dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Universitas Muhammadiyah Parepare.
- KEEMPAT : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan, dengan ketentuan bahwa bilamana dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diadakan perbaikan seperlunya.

DITETAPKAN DI : PAREPARE
PADA TANGGAL : 08 Jumadil Awal 1445 H
22 November 2023 M

DEKAN,



Dr. Syarifuddin Yusuf, M.Si
NBM. 784 726

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Ketua BPH UMPAR
2. Rektor UMPAR
3. Masing-masing yang bersangkutan
4. Arsip

LAMPIRAN : UNDANGAN SEMINAR HASIL



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE (UMPAR)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 6 Telp (0421) 22757 Fax. (0421) 22757 Parepare

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 593 /III.3.AU/B/2023
Lamp : Rangkap
Hal : Undangan Menguji

Kepada Yth : Ruslang T, S.E., M.Si
Di :
Parepare

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan memohon petunjuk Allah SWT, Semoga aktivitas keseharian kita tetap mendapat Ridha dan Rahmat dari-Nya. Aamiin.

Sehubungan dengan pelaksanaan **Sidang komisi, Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Ujian Skripsi** bagi mahasiswa Program Studi Akuntansi, Program Studi Ekonomi Pembangunan dan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare, maka kami mengundang kepada Bapak/Ibu Dosen untuk menguji (*daftar nama mahasiswa yang diuji terlampir*), yang Insya Allah akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Kamis-Sabtu ,07- 09 November 2023

Tempat : Gedung F

Demikian undangan ini disampaikan, atas perhatian dan kehadirannya diucapkan banyak terima kasih.

Wabillahi Taufiq Walhidaya
Wassalamu Alaikum Wr.Wb.

Parepare, 30 November 2023

Dekan,



[Signature]
Dr. Svarifuddin Yusuf, M.Si
NBM. 784 726

Tembusan :
1. Rektor UM Parepare
2. Arsip
3. Masing-masing Bersangkutan

LAMPIRAN : BERITA ACARA SEMINAR HASIL



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE (UMPAR)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 6 Telp (0421) 22757 Fax. (0421) 22757 Parepare

BERITA ACARA
PELAKSANAAN SEMINAR HASIL

Pada hari ini Kamis tanggal 13 bulan Juni tahun 2024 bertempat di ruang seminar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare telah dilaksanakan Seminar Hasil Kepada :

Nama : Dwi PRAMESTI.T
NIM : 220 350 017
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh kompetensi dan integritas Terhadap
timerja pegawai pada Badan kepegawaian
dan pengembangan Sumber Daya Manusia (BPPSDM)
Kabupaten Sidenreng Rappang

Dengan Komisi Penguji yang terdiri dari :

Ketua : Ruslang.T, SE, M.Si.
Anggota : 1. Sudirman, ST, MM,
2. Ismail Rosadi, SE, M.Si.
3. Fitriyani Syukri, SE, M.Si.

Hasil Seminar *)

- ☐ Diterima tanpa perbaikan
☒ Diterima dengan perbaikan
☐ Diterima dengan perbaikan Judul
☐ Ditolak dan Seminar ulang

Judul yang direkomendasikan :

Demikian berita acara ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 13-6-2024

Mengetahui :

Ketua Penguji,

Ruslang T, SE, M.Si.

Ruslang T, SE, M.Si.

LAMPIRAN : REKOMENDASI SEMINAR HASIL



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE (UMPAR)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 6 Telp (0421) 22757 Fax. (0421) 22757 Parepare

REKOMENDASI

Setelah memperhatikan dan meneliti secara seksama seminar yang dipresentasikan oleh :

Nama : Dwi PRAMESTI-Y
NIM : 220 350 017
Program Studi : MANAJEMEN
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Integritas
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian
Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
(BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

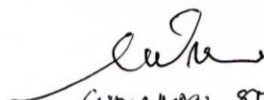
Hasil Seminar *)

- ☐ Diterima tanpa perbaikan
☐ Diterima dengan perbaikan
☐ Diterima dengan perbaikan Judul
☐ Ditolak dan Seminar ulang

Dengan ini diajukan rekomendasi sebagai berikut:

1. Diberikan pengulas ulang untuk aspek pembahasan, khususnya pada uraian.

Parepare,
Ketua Penguji,


Sudipranto, ST. MM.
NBM.

LAMPIRAN : REKOMENDASI SEMINAR HASIL



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE (UMPAR)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 6 Telp (0421) 22757 Fax. (0421) 22757 Parepare

REKOMENDASI

Setelah memperhatikan dan meneliti secara seksama seminar yang dipresentasikan oleh :

Nama : DWI PRAMESTI-Y
NIM : 220 350 019
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh kompetensi Dan Integritas Terhadap
kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian
Dan Pengembangan Sumber Daya manusia (BKPSDM)
Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil Seminar *)

- ☐ Diterima tanpa perbaikan
☐ Diterima dengan perbaikan
☐ Diterima dengan perbaikan Judul
☐ Ditolak dan Seminar ulang

Dengan ini diajukan rekomendasi sebagai berikut:

- Perbaiki Penulisan.
- Perbaiki Bab 3.

Parepare,
Anggota Penguji,


Imran Rosad SE.Mg.
NBM.

LAMPIRAN : REKOMENDASI SEMINAR HASIL



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE (UMPAR)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 6 Telp (0421) 22757 Fax. (0421) 22757 Parepare

REKOMENDASI

Setelah memperhatikan dan meneliti secara seksama seminar yang dipresentasikan oleh :

Nama : DWI PRABESTI-Y
NIM : 220 350 019
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh kompetensi dan integritas Terhadap
kinerja pegawai pada Badan kepegawaian
dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
(BKPSDM) kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil Seminar *)

- ☐ Diterima tanpa perbaikan
☒ Diterima dengan perbaikan
☐ Diterima dengan perbaikan Judul
☐ Ditolak dan Seminar ulang

Dengan ini diajukan rekomendasi sebagai berikut:

- Abstrak

Parepare,
Anggota Penguji.

.....
NBM.

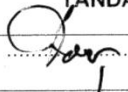
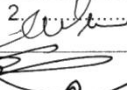
LAMPIRAN : **PERSETUJUAN REKOMENDASI PERBAIKAN HASIL**

PERSETUJUAN REKOMENDASI PERBAIKAN HASIL

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa hasil penelitian atas nama:

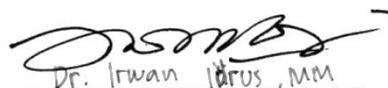
Nama : Dwi Praemesti. Y
No. Induk Mahasiswa : 220350017
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh kompetensi dan integritas terhadap
kinerja pegawai pada Badan kepegawaian dan
pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM)
Kabupaten Sidenreng Rappang

Telah diperbaiki sesuai dengan rekomendasi dari Tim Penguji dan Perihal :

NO	PENILAI	TANDA TANGAN
1	Ruslang T., SE., M.Si	1. 
2	Sudirman, ST., MM	2. 
3	Imran Rosadi, SE., M.Si	3. 

4. Fitriani Syukri, SE., M.Si

Mengetahui :
Ketua Program Studi


Dr. Iwan Idrus, MM
NBM: 1198 468