

**PENGARUH PROFESIONALISME, KOMITMEN DAN
PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD
KOTA MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

Nama Mahasiswa : Puput Hamida Nur Aini

Stambuk/NIM : 4517012053



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Puput Hamida Nur Aini

Stambuk/NIM : 4517012053

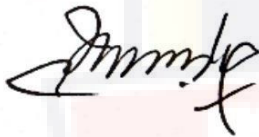
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.SI

Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.SI., SH., MH

Mengetahui dan Mengesahkan:

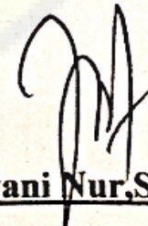
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**



Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.SI., SH., MH



Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.SI

Tanggal Pengesahan

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Puput Hamida Nur Aini

No Stambuk : 4517012053

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar”** merupakan karya tulis, seluruh ide yang ada dalam Skripsi ini, kecuali yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri. Selain itu, tidak ada bagian dari Skripsi ini yang telah saya gunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar atau sertifikat akademik.

Jika pernyataan di atas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

Makassar, Juni 2021

Yang Menyatakan



Puput Hamida Nur Aini

**PENGARUH PROFESIONALISME, KOMITMEN DAN PENGUASAAN
TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA MAKASSAR**

Oleh:

PUPUT HAMIDA NUR AINI

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

PUPUT HAMIDA NUR AINI.2021.Skripsi.Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar dibimbing oleh H. A. Arifuddin Mane, dan Sukmawati Marjuni.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, komitmen dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar. Populasi dalam penelitian adalah pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar sebanyak 69 orang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi dengan menggunakan system komputerisasi program SPSS release 16 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara profesionalisme, komitmen dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar sangat erat. Hasil uji f, profesionalisme, komitmen dan penguasaan teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar. Namun, uji t, komitmen secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar.

Kata Kunci: Profesionalisme, Komitmen, Penguasaan Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai

**THE EFFECT OF PROFESSIONALISM, COMMITMENT AND
INFORMATION TECHNOLOGY MASTERY ON PERFORMANCE OF
EMPLOYEES AT THE SECRETARIAT OFFICE OF THE DPRD CITY OF
MAKASSAR**

By:

PUPUT HAMIDA NUR AINI

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Bosowa University

ABSTRACT

PUPUT HAMIDA NUR AINI.2021.Skripsi.*The Influence of Professionalism, Commitment and Mastery of Information Technology on Employee Performance at the Makassar City DPRD Secretariat Office. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Sc., SH., MH and Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Sc.*

The purpose of this study was to determine the effect of professionalism, commitment and mastery of information technology on employee performance at the Makassar City DPRD Secretariat Office. The population in this study were employees of the Makassar City DPRD Secretariat Office with a total of 69 people. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, hypothesis testing.

Based on the results of the regression coefficient analysis using a computerized system for the SPSS release 16 program, it can be concluded that the relationship between professionalism, commitment and mastery of information technology on the performance of the Makassar City DPRD Secretariat Office employees is very close. The results of the f test, professionalism, commitment and mastery of information technology have a significant influence on the performance of the Makassar City DPRD secretariat office employees. However, the t-test, partial commitment does not have a significant effect on the performance of the Makassar City DPRD Secretariat Office employees.

Keywords: Professionalism, Commitment, Mastery of Information Technology, Employee Performance

Kata Pengantar

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tcurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul **“Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar”**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Bapak Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
3. Ibu Dr. HJ. Herminawaty Abu Bakar SE., MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
5. Kepada Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH dan Ibu Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Si sebagai dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi – diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu da pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah.

Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terima kasih bantuannya dalam pengurusan administrasi.

7. Ucapan terima kasih penulis berikan kepada kedua orangtua yang tiada henti selalu berdoa dan selalu memberikan motivasi juga dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

8. Kepada semua teman – teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Prodi Manajemen Universitas Bosowa Angkatan 2017. Terima kasih untuk semua suka duka yang telah kita lalui bersama. Semoga kita semua tetap selalu dalam lindungan-Nya.

Skripsi ini jauh dari kesempurnaan yang diharapkan, baik dari segi teoritis, maupun dari pembahasan hasilnya. Hanya dengan ketekunan dan kerja keraslah yang menjadi penggerak sang penulis dalam menyelesaikan segala proses tersebut. Juga karena adanya berbagai bantuan baik berupa moril dan materil dari berbagai pihak yang telah membantu memudahkan langkah sang penulis meskipun demikian, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala disisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Profesionalisme	10
a. Efektif dan Efisien	11
b. Teliti.....	12
c. Ulet.....	12
2.1.3 Komitmen	13
a. Identifikasi dengan Organisasi.....	16
b. Keterlibatan.....	16
c. Loyalitas.....	16
2.1.4 Penguasaan Teknologi Informasi	20
a. Komputer	23

b. Keterampilan Penggunaan	22
2.1.5 Kinerja	24
a. Tanggung Jawab	27
b. Kejujuran	28
c. Kerjasama	28
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Pikir.....	30
2.4 Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	32
3.2 Metode Pengumpulan Data	32
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.5 Metode Analisis.....	34
3.6 Definisi Operasional Variabel	36
3.7 Skala Pengukuran Variabel	38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Instansi.....	39
4.1.1 Visi dan Misi Instansi	40
4.1.2 Tujuan Instansi	40
4.1.3 Sejarah DPRD Kota Makassar	40
4.1.4 Kebijakan Mutu Instansi.....	41
4.1.5 Struktur Organisasi	42
4.2 Deskripsi Data	43
4.2.1 Gambaran Umum Identitas Responden.....	43
4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel.....	45
4.3 Analisis Data	49
4.3.1 Pengujian Instrumen Penelitian	49
4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda	52
4.3.3 Pembuktian Hipotesis	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....62
5.2 Saran.....63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu	28
TABEL 3.1 Instrumen Skala Likert	38
TABEL 4.1 Gambaran Umum Instansi.....	39
TABEL 4.2 Daftar Ketua	41
TABEL 4.3 Tabulasi Usia Responden	43
TABEL 4.4 Tabulasi Jenis Kelamin Responden.....	44
TABEL 4.5 Tabulasi Pendidikan Responden	45
TABEL 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Profesionalisme Pegawai	46
TABEL 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Komitmen Pegawai	47
TABEL 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Penguasaan Teknologi Informasi Pegawai	47
TABEL 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai	48
TABEL 4.10 Hasil Uji Validitas	49
TABEL 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	52
TABEL 4.12 Hasil Olahan Data Regresi	53
TABEL 4.13 Model Summary	54
TABEL 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t)	56
TABEL 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji f).....	58

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Kerangka Pikir..... 30

GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Makassar..... 42



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Terjadinya arus globalisasi makin memberikan peluang yang lebih besar pada pihak birokrasi guna mengoptimalkan perannya untuk segera mewujudkan perubahan masyarakat modern dan semakin maju. Sebagai upaya antisipasi terhadap cepatnya perubahan itu, pihak birokrasi diharuskan untuk dapat berperan aktif untuk memberikan pelayanan umum kepada khalayak ramai (masyarakat), demi tercapainya semua harapan birokrasi atau apa yang menjadi tujuannya.

Sebagaimana dengan isi yang terkandung dalam UUD NKRI Tahun 1945, yakni NKRI merupakan Negara yang berkedaulatan rakyat yang dalam pelaksanaannya menganut prinsip kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan dan perwakilan. Sebagai upaya yang berguna dalam pengembangan sistem pemerintahan daerah yang lebih demokratis, hendaknya juga direalisasikan melalui DPRD atau yang disebut dengan lembaga perwakilan rakyat daerah, yakni sebuah lembaga yang menyelenggarakan sistem pemerintahan daerah bersama dengan pemerintahan daerah dimana keduanya saling bekerja sama sebagai pengurus dan pengelola kepentingan pemerintahan masyarakat sebagaimana dengan aspirasi masyarakat dalam kerangka NKRI.

Sesuai dengan UU No. 23 Tahun 2014 mengenai Pemerintah Daerah serta PP NO. 6 Tahun 2010 mengenai Pedoman Umum Penyusunan Peraturan DPRD dan Tata Tertib DPRD, menyatakan jika DPRD yakni lembaga perwakilan rakyat daerah dan memiliki kedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah, yang memiliki tiga fungsi, diantaranya: (1) fungsi legislasi, yakni fungsi

DPRD dalam menyusun peraturan daerah bersama kepala daerah; (2) fungsi anggaran, yakni DPRD sebagai lembaga yang membahas dan menyetujui APBD (Rancangan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah); (3) fungsi pengawasan, yakni DPRD sebagai lembaga pengawas pelaksanaan peraturan daerah dan APBD.

Sampai saat ini para warga/masyarakat umum masih mengeluhkan pelayanan publik sebab pemerintah daerah Kota Makassar memberikan mutu layanan yang dinilai lemah atau di bawah standar. Masyarakat mengeluhkan terkait kinerja sejumlah pejabat lewat jejaring sosial, media elektronik, surat kabar, ataupun unjuk rasa dari beragam lapisan masyarakat yang menginginkan tanggung jawab dari peraturan (kebijakan) yang dinilai memberikan dampak buruk ataupun merugikan. Saat ini, reformasi birokrasi menginginkan adanya perubahan budaya kerja & pola pikir, penguatan akuntabilitas kinerja dan peningkatan kualitas pelayanan publik, penguatan pengawasan, penataan tatalaksana, penataan sistem SDM aparatur, penataan dan penguatan organisasi, serta penataan Perpu.

Harapan masyarakat atas adanya kebijakan reformasi birokrasi ini yakni menghilangkan rasa kecewa masyarakat pada kinerja pemerintahan. Dimana paradigma reformasi ini wajib ditanggapi dengan baik oleh semua SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah). Suatu manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang tepat diupayakan bisa mendukung proses berkembangnya organisasi menjadi lebih baik. Guna menjadikan pengelolaan SDM tersebut lebih baik/lebih tepat, maka kinerja para pegawai perlu ditingkatkan.

Definisi dari kinerja menurut Sutrisno (2016) ialah keberhasilan seorang individu ketika menjalankan tugasnya, atau pencapaian hasil kerja individu atau kelompok organisasi sebagaimana dengan tanggung jawab serta wenangya, dengan kata lain bagaimana individu bisa menjalankan fungsinya sesuai dengan tugas yang sudah menjadi kewajibannya beserta waktu, kualitas, dan kuantitas yang dipergunakan dalam menjalankan tugasnya.

Pada kenyataannya, pelayanan yang diberikan pegawai belum bisa berjalan seperti apa yang diharapkan. Dalam hal ini diperlukan adanya pegawai pemerintahan yang benar-benar ahli (profesional), sebab mereka memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kemajuan serta dapat meningkatkan mutu pelayanan organisasi pemerintah. Selain itu, para pegawai pemerintah tersebut menentukan, merencanakan, melaksanakan, serta mengawasi arus administrasi pemerintahan. Apabila para pegawai (aparatur) tidak profesional dalam mengelola sistem pelayanan masyarakat, maka dampak yang terjadi yakni masyarakat menjadi enggan untuk ikut serta dalam merencanakan pembangunan serta merasa bahwa mereka dikesampingkan dalam proses pemerintahan sehingga menjadikannya apatis terhadap berjalannya sistem pemerintahan. Sebagaimana dengan uraian tersebut, masalah bisa dicegah/diantisipasi apabila semua pegawai memiliki profesionalitas tinggi serta berkomitmen kuat guna menaati peraturan yang ada.

Setiap pegawai dianjurkan untuk dapat mempunyai sikap profesionalisme ketika menjalankan tugasnya agar dapat memaksimalkan sumber daya, wawasan (ilmu pengetahuan), tenaga, waktu, serta keterampilan sebagaimana dengan

bidangnya, dengan demikian hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dijalankan pihak pegawai. Dalam hal ini, Sya'bani (2018:23) mengartikan profesionalisme yakni sebuah skill (keterampilan) dan ability (kemampuan) seorang individu pada saat menjalankan pekerjaannya sesuai tingkatan dan bidangnya sendiri.

Tidak hanya aspek profesionalisme, komitmen organisasi juga menjadi aspek yang berpengaruh mutlak terhadap pencapaian kinerjanya. Komitmen organisasi menjadi suatu hal (subjek) yang sekarang ini mendapat perhatian lebih atau menjadi fokus utama oleh para peneliti perilaku organisasi.

Terdapat beberapa hal yang mendasari komitmen organisasi diantaranya kepercayaan pegawai terhadap nilai organisasi, loyalitasnya untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi (menjadi anggotanya), serta kesediaannya untuk ikut serta dalam merealisasikan tujuan organisasi. Dengan demikian, adanya aspek ini (komitmen organisasi) bisa menyebabkan para pegawai merasa ikut memiliki organisasi tempatnya berada. Apabila para pegawai berpikir bahwa semua nilai organisasional sudah melekat di dalam dirinya, pegawai tersebut akan merasakan kesenangan dan kenyamanan ketika menjalankan perkerjaannya yang akan berdampak pada peningkatan kinerja atau prestasinya. Mardiana Syarif (2018) menjelaskan jika suatu komitmen organisasi ialah sesuatu yang bersifat pokok/penting terlebih untuk sejumlah organisasi sebab aspek ini bisa digunakan untuk mengetahui tingkatan rasa ikut memiliki (keberpihakan) pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja, sekaligus mengetahui seberapa besar niatnya untuk

menjaga keanggotaannya dalam organisasi sehingga dapat diketahui juga tinggi rendahnya komitmen seorang pegawai kepada organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen yang tingkatannya rendah bisa memicu munculnya beragam permasalahan pada suatu organisasi, sebab komitmen merupakan suatu 'komoditas' berharga (mahal) yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya organisasi itu. Apabila tingkatan komitmen rendah mengindikasikan jika individu atau pegawai mempunyai tanggung jawab yang rendah terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, tingkatan komitmen yakni komitmen instansi terhadap pegawai, ataupun dari pegawai terhadap instansi benar-benar dibutuhkan dan menjadi keharusan sebab dengan adanya komitmen itu dapat menciptakan iklim kerja yang mengandung profesionalisme.

Namun, kemajuan teknologi dan perkembangan dunia global saat ini telah memicu perubahan besar di berbagai sektor di antaranya sistem kerja pada dua jenis organisasi yakni organisasi bisnis ataupun organisasi non bisnis. Perubahan tersebut bisa kita lihat pada sistem rekrutmen pegawai yang sekarang ini lebih mengedepankan karyawan yang tidak hanya memiliki pengetahuan di bidangnya saja tetapi ditambah keahlian bidang teknologi informasi. Sistem komputerisasi yang saat ini diberlakukan pada seluruh kegiatan perkantoran berakibat pada bergesernya sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih dipengaruhi oleh teknologi informasi. Oleh karenanya, sekarang setiap organisasi berlomba-lomba mempersiapkan SDM-nya agar mampu menguasai teknologi terlebih yang berhubungan dengan teknologi informasi.

Berdasarkan acuan dari penelitian terdahulu menurut Benyamin (2015) mengungkapkan dalam penelitiannya jika terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawannya. Resfiana (2018) mengatakan jika terdapat pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja aparatur nigari. Kemudian A.A Sayu Gita (2018) mengatakan jika ada pengaruh positif profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran yang sudah dikemukakan tersebut, peneliti merasa tertarik guna membuat penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Profesionalisme, Komitmen dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar”**



BOSOWA

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian, diantaranya yakni:

1. Apakah profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar?
2. Apakah komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar?
3. Apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar?
4. Apakah profesionalisme, komitmen dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rincian rumusan permasalahan tersebut, maka penelitian yang akan dilakukan ini bertujuan guna:

1. Guna mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar.
2. Guna mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar.
3. Guna mengetahui pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar.

4. Guna mengetahui pengaruh profesionalisme, komitmen dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar.

1.4. Manfaat Penelitian

Penyusunan dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan bisa memberi kontribusi (manfaat) kepada berbagai pihak, diantaranya:

- a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi atau masukan tentang pentingnya profesionalisme dan komitmen terhadap kinerja pegawai didalam kantor.

- b. Bagi Akademis

Diharapkan bisa memberikan tambahan literatur (referensi), dasar acuan serta pengembangan mengenai profesionalisme dan komitmen terhadap kinerja pegawai bagi penelitian yang relevan.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bisa member bahan literatu (referensi) dan menambah wawasan, ilmu, pengetahuan, dan manfaat yang lebih luas bagi peneliti, serta bisa dijadikan sebagai salah satu pedoman dalam penelitian berikutnya yang relevan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hamali (2016:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Menurut Tangkilisan dalam Dahlan, Hasim, & Hamdan (2017) 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 layanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota organisasi pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatan hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja (Dahlan et al. 2017).

Maka dari itu manajemen sumber daya manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Kemudian dari sejumlah definisi MSDM diatas, dapat menjadi pendayagunaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam fungsi-fungsi dari MSDM yang berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir dan hubungan industrial lainnya.

2.1.2 Profesionalisme

Profesionalisme merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai didalam sebuah organisasi karena profesionalisme ialah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran dan cara pelaksanaan sesuatu) sebagaimana yang sewajarnya terdapat dan dilakukan oleh seorang profesional. Sehingga jika perusahaan memiliki karyawan yang profesional dan berkemampuan tinggi, secara tidak langsung akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Istilah profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan dan metode, dan berlaku untuk semua karyawan mulai dari tingkat atas sampai bawah. Menurut Sya'bani (2018:23) mengemukakan profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatannya masing-masing.

Menurut (Wibowo 2014:271) Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di

landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan suatu keahlian atau perbuatan dalam melaksanakan tugas dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat dan cermat sesuai dengan bidang atau profesi yang dijalankan.

Ciri-ciri orang yang memiliki profesionalisme dalam bekerja menurut kutipan Anoraga dkk (dalam Pratiwi, 2008:26)

1. Profesionalisme menghendaki sifat mengerjakan kesempurnaan hasil sehingga kita di tuntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang harus dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
3. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan yaitu sikap tidak mudah puas dan putus asa sampai hasil tercapai.
4. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh keadaan terpaksa atau godaan iman seperti harta, kenikmatan hidup.
5. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perubahan sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan dari uraian ciri-ciri tersebut, profesionalisme pegawai dapat diukur melalui:

- a. Efektif
- b. Efisien

c. Teliti

d. Ulet

Faktor-faktor yang mendukung sikap profesionalisme menurut Andriyani (2015) adalah:

1. *Performance*

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Menurut Gibson, *performance* atau kehandalan prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari pelaku, prestasi dihasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Gomes prestasi kerja dapat dilihat dari:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan

Dapat ditarik kesimpulan bahwa *performance* adalah penghargaan yang diperoleh dari hasil pengetahuan yang dimiliki dalam menghasilkan suatu kinerja pada suatu kurun waktu tertentu.

2. Akuntabilitas pegawai

Akuntabilitas merupakan suatu kebijakan strategis, hal ini harus dapat diimplementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Dengan demikian akuntabilitas merupakan pertanggung jawaban kinerja dari seorang atau sekelompok, kepada pihak-pihak yang memiliki wewenang sesuai dengan aturan yang ada.

3. Loyalitas pegawai

Loyalitas pegawai yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme menurut islami dalam Royen (2007) adalah kesetiaan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan sekerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya. Dengan demikian, maka para pegawai diharapkan supaya mampu menunjukkan loyalitas yang tinggi dalam seluruh aspek pekerjaannya. Loyalitas tidak memandang tingkatan artinya tidak membeda-bedakan pemberian pelayanan kepada setiap orang.

4. Kemampuan pegawai

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya.

2.1.3 Komitmen

Komitmen organisasi merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya dengan organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Mardiana, Syarif, 2018).

Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2007) dalam Fenty (2016), definisi komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Luthans (2011:147) dalam Kaswan (2015:152), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: *“(1) a strong desire to remain a member of a particular organization; (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and (3) a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization.”* (Dengan demikian, komitmen organisasi berarti: 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi).

Dari definisi yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi yang mempunyai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Meyer & Allen (dalam Mardiana, Syarif, 2018) lebih memilih untuk menggunakan istilah komponen komitmen organisasi daripada tipe komitmen

organisasi. Komponen itu dapat membuat variasi antara karyawan dengan organisasinya. Tiga komponen atau dimensi komitmen organisasi tersebut yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Artinya, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2. Komitmen Kelanjutan

Komitmen kontinuans berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Artinya, komitmen kontinuans berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Melibatkan pengorbana pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Komitmen normatif merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggungjawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan

perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Steers (dalam Mardiana, Syarif, 2018) yaitu:

a) Identifikasi dengan organisasi

Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap organisasi. Guna menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi/organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggotan dalam tujuan organisasi atau organisasi. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para anggota dengan organisasi. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan organisasi.

b) Keterlibatan

Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan diorganisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c) Loyalitas

Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan didalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap

komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Perilaku Komitmen Organisasi Menurut Spencer dan Spencer (1993:87) dalam Kaswan (2015:127) perilaku komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Usaha Aktif

Melakukan usaha aktif agar selaras dengan berpakaian dengan tepat, dan menghargai norma-norma organisasi.

2. Menjadi Model “Organizational Citizenship Behaviors.”

Menunjukkan loyalitas, kemauan, membantu kolega menyelesaikan tugasnya, menghargai mereka yang memiliki otoritas.

3. Kesadaran terhadap Tujuan

Memahami dan secara aktif mendukung misi dan sasaran organisasi; mengaitkan tindakan dan prioritasnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi; memahami kebutuhan untuk kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.

4. Melakukan Pengorbanan Personal atau Professional

Mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan sendiri; melakukan pengorbanan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi di atas identitas dan prefensi professional dan kepentingan keluarga.

5. Membuat Keputusan yang Tidak Populer

Mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun mereka tidak populer, atau kontroversial.

6. Mengorbankan Kebaikan Unit Sendiri Untuk Organisasi

Mengorbankan kepentingan jangka pendek departemennya sendiri untuk kebaikan jangka panjang organisasi; meminta orang lain melakukan pengorbanan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang lebih besar.

Gibson et al (2009:182) dalam Kaswan (2015:128-130) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi mencakup tiga sikap yaitu:

1. Perasaan mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi,
2. Perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan
3. Perasaan loyal terhadap organisasi.

Adapun pengertian ketiga sikap di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Identifikasi Organisasi

Konsep identifikasi organisasi (IO) telah diajukan sebagai cara untuk menangani aspek-aspek organisasi yang sangat mendasar dan berkaitan dengan emosi. IO memiliki akar dalam teori identitas sosial. Teori ini terdiri atas tiga proposisi: (1) Orang menghargai dan mencari penghargaan diri, (2) keanggotaan kelompok memainkan peran dalam konsep diri seseorang, dan (3) individu berusaha mempertahankan identitas sosialnya yang positif dengan membuat perbedaan yang menyenangkan di antara kelompok sosialnya sendiri dengan kelompok sosial orang lain (Van Dick, 2004 dalam

Landy & Conte, 2013). Sedangkan Kreiner dan Ashforth (2004) menunjukkan ada empat variasi identifikasi:

a. Identifikasi

Individu mendefinisikan dirinya menurut atribut atau ciri-ciri organisasinya.

b. Disidentifikasi

Individu mengidentifikasi dirinya sebagai orang yang tidak memiliki atribut organisasi.

c. Ambivalensi

Individu mengidentifikasi dirinya dengan sebagian atribut organisasi, tetapi menolak aspek-aspek lain.

d. Identifikasi Netral

Individu tetap secara agresif netral, tidak melakukan identifikasi dan juga tidak melakukan disidentifikasi dengan atribut organisasinya (Misalnya, saya tidak memihak, saya hanya melakukan pekerjaan).

2. Keterlibatan

Sikap lain dari komitmen adalah keterlibatan kerja, yang mengukur tingkat identifikasi psikologis orang terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting bagi harga dirinya. Pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi secara kuat melakukan identifikasi dan peduli terhadap jenis pekerjaan yang dilakukannya (Robbins & Judge, 2013). Lebih dari itu,

pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan kemauan bekerja melebihi harapan untuk menyelesaikan proyek khusus.

3. Loyalitas

Loyalitas berarti rencana pegawai bertahan dengan perusahaan/ organisasi saat ini selama lebih dari dua tahun dan bersedia melindungi dan menyelamatkan muka untuk orang/pegawai lain. Loyalitas merupakan salah satu dimensi utama yang merupakan konsep kepercayaan. Loyalitas mungkin dipengaruhi oleh beberapa isu, seperti tunjangan dan gaji/upah, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan pelanggan.

2.1.4 Penguasaan Teknologi Informasi

Information Technology (IT) dalam bahasa Indonesia – Teknologi Informasi (TI), adalah teknologi yang menggunakan komputer untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, melindungi, dan mentransfer informasi (Eddy 2020:7). Hal ini, adalah sangat umum untuk menggunakan istilah Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau Information Communication Technology (ICT) karena sudah bercampurnya peralatan komputer dengan peralatan komunikasi sehingga mereka merupakan suatu kesatuan, sehingga tidak terbayangkan untuk bekerja pada komputer yang tidak terhubung ke jaringan (Network).

Teknologi Informasi adalah pemakaian perangkat elektronik terutama komputer untuk memasukkan, memproses, menyimpan, menganalisis dan mendistribusikan/menyebarkan informasi (Rintho 2020:4)

Tujuan teknologi informasi diciptakan adalah untuk mempermudah pengguna dalam melakukan pekerjaan, dapat memecahkan masalah yang dihadapi pengguna, membuka kreativitas, efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan, fungsi Teknologi Informasi terdiri dari 6, yaitu:

1. Capture (Penangkap)

Sebagai alat pemasukan data baik dari keyboard, mouse, scanner, touchscreen.

2. Processing (Pemroses)

Memproses mengubah sebuah data yang didapat dari alat input menjadi sebuah informasi, baik berbentuk cetak, gambar, video.

3. Generation (Menghasilkan)

Menghasilkan sebuah informasi yang bermanfaat dari pengolahan data yang masuk.

4. Storage (Penyimpanan)

Menyimpan atau merekam sebuah data dan informasi ke dalam media, misalnya, Hardisk, Flashdisk, DVD.

5. Retrieval (Pencarian)

Melakukan pencarian, penelusuran data yang telah di simpan ke dalam media penyimpanan.

6. Transmission (Transmisi)

Dapat melakukan pengiriman data dari lokasi satu ke lokasi lainnya melalui jaringan komunikasi (Abdul et al. 2020:5).

Dengan berkembangnya jaman sekarang ini peran teknologi informasi sangatlah penting, dimana kita sebagai pengguna dapat memanfaatkan teknologi informasi dengan hanya sekali klik. Informasi yang diolah tidak hanya text, gambar, video namun bisa berbentuk multimedia, kita dapat memanfaatkan komputer dengan berbagai cara, mulai menulis, menggambar, edit foto, memutar video/lagu sampai dengan menganalisis data penelitian maupun mengatasi masalah-masalah lainnya. Contoh penerapan teknologi informasi di bidang manajemen bisnis, dan pemerintahan, sebagai berikut:

1. Peran Teknologi Informasi di Bidang Manajemen Bisnis

Peran teknologi informasi dibidang manajemen bisnis mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi karyawan dan perusahaan khususnya. Pekerjaan yang selama ini sedikit sulit dikerjakan dan memakan waktu yang banyak serta banyak kesalahan dengan adanya teknologi semua itu lebih mudah, cepat dan akurat. Salah satunya adalah penggunaan system informasi manajemen.

2. Peran Teknologi Informasi di Bidang Pemerintahan

Setiap kantor pemerintahan sudah menggunakan teknologi komputer, penggunaannya mulai dari surat menyurat, mengolah data administrasi, pelayanan masyarakat dan masih banyak yang lainnya. Dan sekarang ada yang namanya E-government. E-goverment adalah penggunaan teknologi untuk menghubungkan dan meningkatkan hubungan antara pemerintah dan pihak lainnya. Perkembangan teknologi komunikasi yang ada telah mengubah paradigma komunikasi dominan yang sebelumnya terasa berlangsung satu arah

antara pemerintah kepada masyarakat. Perkembangan teknologi komunikasi juga memperluas kesempatan terjadinya komunikasi dua arah, yaitu antara masyarakat kepada pemerintah dan sebaliknya. Disinilah terjadi perubahan atau transformasi dalam mekanisme kerja pemerintah yang kini berorientasi pada pengelolaan informasi dan strategi komunikasi (Abdul et al. 2020:14).

Teknologi informasi dan komunikasi memiliki beberapa komponen utama yang mendukungnya. Komponen-komponen yang mendukung teknologi informasi dan komunikasi diantaranya adalah komputer (sistem komputer), dan keterampilan bagaimana menggunakannya (Jamal Ma'mur Asmani, 2011: 107).

1) Komputer (sistem komputer)

Komputer meliputi perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), dan alat penyimpanan (storage). Sistem komputer terdiri dari komputer, software, informasi, pemrograman, manusia, dan komunikasi.

2) Keterampilan Penggunaan

Semua kemajuan dan perkembangan teknologi yang ada akan sia-sia apabila sumber daya manusia yang ada tidak mampu menguasainya. Sebaliknya kebermanfaatan teknologi informasi dan komunikasi akan semakin terasa apabila sumber daya manusia yang ada mengetahui apa, kapan, dan bagaimana teknologi informasi dan komunikasi tersebut dapat digunakan secara optimal.

2.1.5 Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Manfaat dan tujuan kinerja karyawan/pegawai Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk

memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017:64) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutase dan pemberhentian”. Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

- 1) Administrasi penggajian
- 2) Umpan balik kinerja
- 3) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- 4) Mendokumentasi keputusan kepegawaian
- 5) Penghargaan terhadap kinerja individu
- 6) Mengidentifikasi kinerja buruk
- 7) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- 8) Menetapkan keputusan promosi
- 9) Pemberhentian pegawai
- 10) Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

Menurut Simamora dalam Masram (2017:142) menyatakan meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan yaitu:

1) Stabilitas dan Konsistensi.

Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.

2) Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi.

Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.

3) Efektivitas Individu Anggota Organisasi.

Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.

4) Dapat diukur.

Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryo dalam Masram (2017:143) menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

1) Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

2) Kejujuran

Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

3) Kerjasama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya menurut Masram (2017:147) unsur-unsur dalam kinerja adalah prestasi, ketaatan dan prakarsa. Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil dari kajian penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

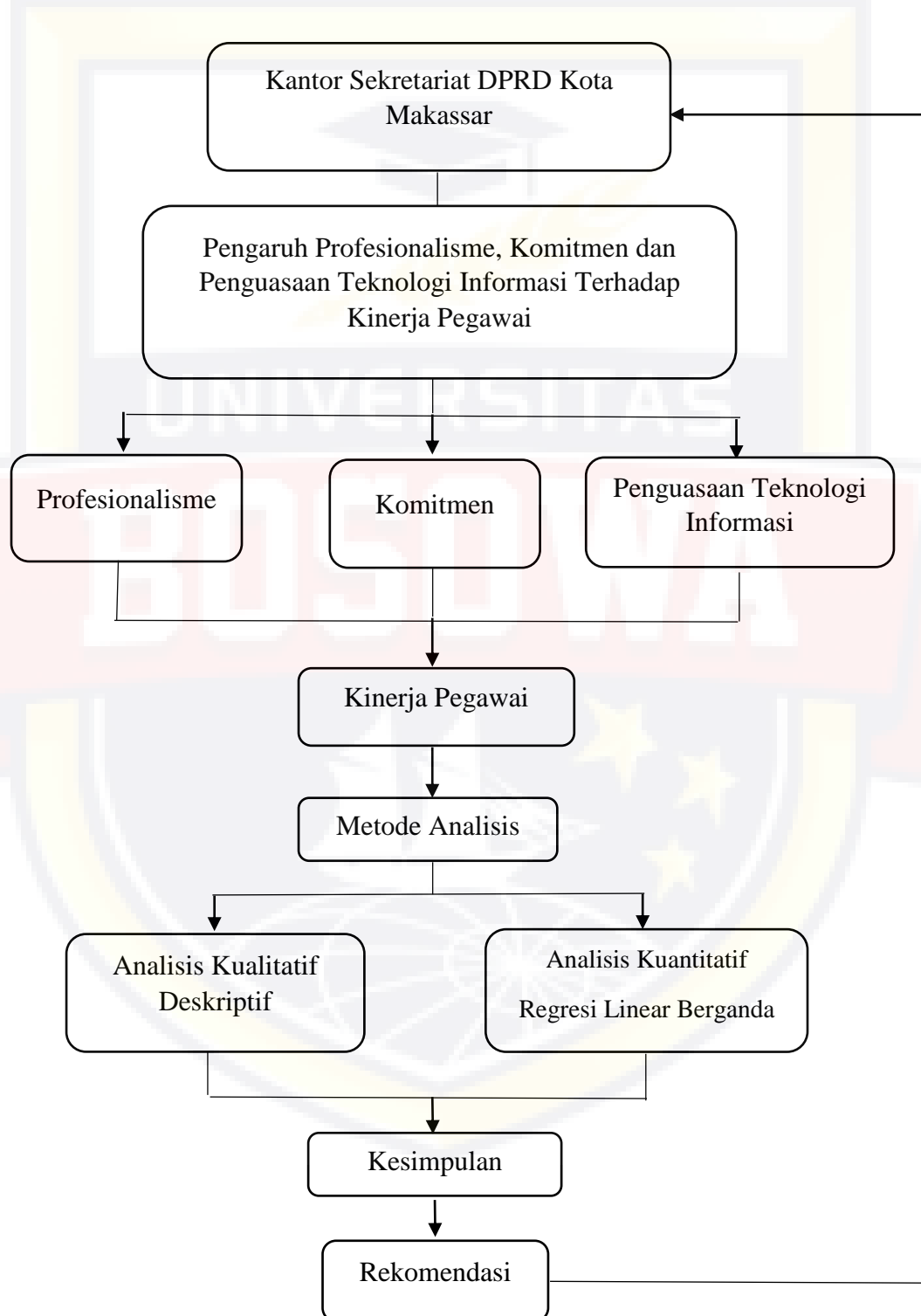
No.	Nama Peneliti	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Benyamin Richard Manery, Victor P. K. Lengkong, Regina T.	Komitmen organisasi (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja pegawai (Y)	analisis regresi berganda	secara simultan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan

	Saerang (2018)			terhadap kinerja pegawai
2	Resfiana, Syamsir (2018)	Kemanfaatan Teknologi Informasi (X1), kemudahan teknologi informasi (X2) dan kinerja aparatur nagari (Y)	analisis regresi berganda	kemanfaatan dan kemudahan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur nigari.
3	A.A Sayu Gita Wulandari, I Dewa Gde Dharma Suputra (2018)	Profesionalisme auditor (X1), komitmen organisasi (X2), etika profesi (X3) dan kinerja auditor (Y)	analisis regresi berganda	profesionalisme auditor, komitmen organisasi, berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Sumber: Diolah dari berbagai referensi,2021

2.3 Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga bahwa profesionalisme secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar.
- H2: Diduga bahwa komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar.
- H3: Diduga bahwa penguasaan teknologi informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar.
- H4: Diduga bahwa profesionalisme, komitmen dan penguasaan teknologi informasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar berlokasi di Jln. Andi Pangeran Petterani, Tidung, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, 90222, Indonesia. Waktu yang di butuhkan selama melakukan penelitian kurang lebih selama dua bulan pada bulan April-Mei 2021.

3.2 Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab tentang gambaran umum instansi, visi dan misi intansi kepada pihak yang berhubungan dengan objek penelitian yang berlangsung secara lisan dengan bertatap muka.

b. Kuesioner

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan memberikan kuisioner kepada responden yang terkait dengan indikator yang ada pada penelitian peneliti berupa pertanyaan-pertanyaan, digunakan sebagai alat pengumpulan data yang nantinya akan dipakai sebagai penguji hipotesis.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data yang didapat dari berbagai sumber-sumbr yang ada, yaitu dari jurnal, internet, dan buku untuk menunjang penelitian yang dilakukan

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Data Kualitatif adalah data yang sifatnya berupa pemahaman dan materi yang menggunakan kata-kata untuk mencari data.
- b. Data kuantitatif adalah jenis data yang digunakan untuk mengumpulkan atau mencari data dalam bentuk presentase yang menggunakan angka.

3.3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari survei yang dilakukan. Dimana survei ini dilakukan dengan membagikan kuisioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel bebas profesionalisme (X1), komitmen (X2), dan penguasaan teknologi informasi (X3) maupun variabel terikat kinerja pegawai (Y).

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui buku bacaan yang terkait dengan variabel yang diteliti, data yang diperoleh dari internet, dan jurnal-jurnal yang ada.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2016:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dan penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar yang berjumlah 69 orang pegawai.

3.4.2 Sampel

Dikemukakan oleh Sugiyono (2013: 122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penelitian yang akan dilakukan pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar menggunakan teknik penarikan sampel dengan mengambil seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Peneliti mencoba memilih sampel yang mewakili populasi tersebut.

Tingkat ketelitian atau kesalahan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber data, waktu dan tenaga yang tersedia. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan, dan sebaliknya makin kecil tingkat kesalahan, maka semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sumber data.

Kemudian ditarik kesimpulan bahwa yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar sebanyak 69 orang.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Kualitatif Deskriptif

Metode penelitian ini adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Menurut Sugiyono (2017:17). Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2 dan X3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Sugiyono (2014:242) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta, merupakan nilai terikat yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel independennya 0 ($X_1 X_2 X_3=0$).

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi yang akan ditaksir

X1 = Profesionalisme yang merupakan variabel independen ke-1

X2 = Komitmen yang merupakan variabel ke-2

X3 = Penguasaan Teknologi Informasi yang merupakan variabel ke-3

e = *error term* (tingkat kesalahan)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji F), uji parsial (Uji t) dan koefisien determinasi (R^2). Penelitian ini dilakukan dengan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) untuk mengolah dan menganalisis data begitupun dengan uji validitas dan uji reabilitas.

3.6 Definisi Operasional Variabel

a. Profesionalisme (X1)

Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatannya masing-masing. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Efektif
- b. Efisien
- c. Teliti
- d. Ulet

b. Komitmen (X2)

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Identifikasi dengan organisasi
- b. Keterlibatan
- c. Loyalitas

c. Penguasaan Teknologi Informasi (X3)

Penguasaan teknologi informasi adalah kemampuan penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga lebih efektif dan efisien. Dengan penguasaan teknologi informasi

maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Komputer (Sistem komputer)
- b. Keterampilan penggunaan
- d. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Tanggung jawab
- b. Kejujuran
- c. Kerjasama

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2017: 134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pertanyaan atau pernyataan responden harus mendukung sebuah pertanyaan untuk dipilih. Skala likert dalam penelitian ini digunakan dalam penyusunan pernyataan dalam kuesioner. Hasil dan jawaban kuesioner akan diberi nilai/skor sebagai berikut:

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

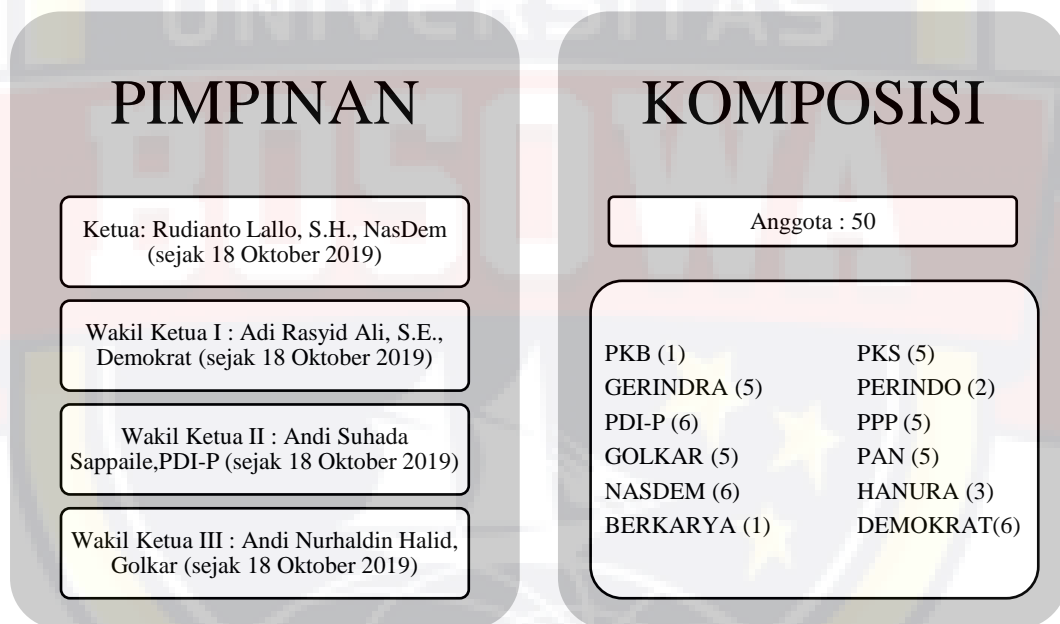
BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Instansi

DPRD Kota Makassar merupakan suatu lembaga legislatif yang berlokasi tepatnya di Kota Makassar, Sulawesi Selatan dan mitra Pemerintah Kota Makassar. Dimana DPRD Kota Makassar beranggotakan 50 orang yang dibagi menjadi 12 partai politik.

Tabel 4.1: Gambaran Umum Instansi



4.1.1 Visi Dan Misi Instansi

1. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi dan teknis yang prima.
2. Meningkatkan kualitas, kompetensi dan profesionalisme SDM yang menguasai IPTEK dan bermuatan IMTAQ.
3. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana Sekretariat DPRD Kota Makassar.

4.1.2 Tujuan Instansi

1. Terwujudnya pelayanan teknis administrasi dan teknis keuangan yang berkualitas.
2. Terwujudnya profesionalisme SDM aparatur dalam memberikan pelayanan prima kepada PRD.
3. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai.

4.1.3 Sejarah DPRD Kota Makassar

DPRD Kota Makassar merupakan sebuah Lembaga legislatif yang berdiri sendiri atau yang disebut unikameral, lokasinya yakni di Kota Makassar, Sulawesi Selatan dan mitra Pemerintah Kota Makassar. Dimana DPRD ini beranggotakan 50 orang yang dibagi menjadi 12 parpol (partai politik). Dalam pelaksanaan Pemilu 2019, lembaga DPRD Kota Makassar ini membagi 50 orang wakil menjadi 12 partai politik, dimana suara terbanyak diperoleh Partai Nasional Demokrat. Dalam hal ini, 50 anggotanya dipilih melalui sistem pemilihan representasi proposional terbuka yang berasal dari 5 dapil (daerah pemilihan) dalam Pemilu Legislatif 2019. Pelaksanaan Pemilu yakni lima tahun sekali, dan

waktunya dilaksanakan secara serentak dengan pemilihan DPR, DPD, serta DPRD lainnya.

Berikut adalah Daftar seluruh Ketua DPRD Kota Makassar selama dua periode tepatnya dari tahun 2014 hingga 2019, yakni:

Tabel 4.2: Daftar Ketua

Nomor	Ketua	Wakil Ketua	Periode
1	Farouk M. Betta	Ali Rasyid Ali Erick Horas Indira Mulyasari	2014-2018
		Ali Rasyid Ali Erick Horas Rudianto Lallo	2018-2019

4.1.4 Kebijakan Mutu Instansi

Terdapat sebuah tujuan yang hendak diwujudkan pada saat didirikannya tiap instansi. Dalam hal ini, semua tujuannya sudah dirancang sebelum digunakan menjadi acuan/dasar pelaksanaan berbagai aktivitas instansi. Dimana tujuan ini menjadi sebuah hasil yang diharapkan bisa diraih atau diwujudkan instansi tersebut.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Gambaran Umum Identitas Responden

Langkah pertama sebelum dilakukan pembahasan terkait pengaruh profesionalisme, komitmen dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar yakni akan diberikan rincian karakteristik responden yang disajikan melalui tabulasi yang terdapat pada tabel 4.3.

Adapun pihak yang menjadi responden yang akan diteliti ialah pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar yang jumlahnya 69 orang. Fungsi dari karakteristik responden yakni guna memberikan uraian identitas responden sesuai dengan sampel yang ditentukan peneliti. Karakteristik responden juga memiliki tujuan salah satunya memberi deskripsi atau penjabaran sampel penelitian. Dimana karakteristik responden ini akan dikategorikan menjadi tabel usia, jenis kelamin, serta pendidikan terakhir. Agar memudahkan peneliti dan memperjelas penulisan karakteristik responden, peneliti menyajikan tabel terkait:

TABEL 4.3
TABULASI USIA RESPONDEN

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
20-25	-	-
26-30	1	1,4
31-35	2	2,9
36-40	14	20,3
45-50	28	40,6
>50	24	34,8
Jumlah	69	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan penyajian tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas usia para responden adalah berusia 40-50 tahun sebesar 40,6% sedangkan minoritas responden yang menjadi pegawai adalah responden yang berumur 26-30 tahun sebesar 1,4%. Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar memiliki pegawai dengan usia produktif, di usia ini karyawan sudah mempunyai sejumlah pengalaman serta pengetahuan yang cukup luas oleh karena itu karyawan bisa membawa perusahaan menjadi lebih baik dan terus berkembang dengan bekal pengalaman yang dimilikinya dalam menghadapi waktu yang akan datang demi kemajuan perusahaan.

TABEL 4.4
TABULASI JENIS KELAMIN RESPONDEN

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	35	50,7
Perempuan	34	49,3
Jumlah	69	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui jika dari keseluruhan responden yang berjumlah 69 orang, sebagian besar terdiri dari responden yang jenis kelaminnya laki-laki yang berjumlah 35 orang (dengan persentase 50,7%), sedangkan bersisa 34 orang (dengan persentase 49,3%) dengan jenis kelamin perempuan.

TABEL 4.5
TABULASI PENDIDIKAN RESPONDEN

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
D III	3	4,3
S1	31	44,9
S2	12	17,4
Lain-lain...	23	33,3
Jumlah	69	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan rincian dalam tabel 4.4, mengindikasikan jika jumlah terbanyak atau mayoritas tingkat Pendidikan responden adalah S1 yakni sebanyak 31 orang (dengan persentase 44,9%), oleh karena itu bisa dinyatakan jika mayoritas pegawai yang bekerja di Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar berpendidikan sarjana (S1).

4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel

Setelah peneliti menebarkan angket (kuesioner) kepada 69 responden yang diteliti, selanjutnya dilakukan penskoran dan perhitungan rentang skor terhadap jawaban responden guna mengukur kecenderungan jawaban tiap-tiap variabel penelitian, untuk lebih lengkapnya disajikan dalam lampiran.

TABEL 4.6
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
PROFESIONALISME PEGAWAI

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1. P1	26	36	7	-	-	69
2	X1. P2	21	37	11	-	-	69
3	X1. P3	18	38	13	-	-	69
4	X1. P4	21	37	11	-	-	69
5	X1. P5	20	32	17	-	-	69
6	X1. P6	22	32	15	-	-	69
7	X1. P7	19	32	18	-	-	69
8	X1. P8	17	36	16	-	-	69
9	X1. P9	18	36	14	1	-	69
10	X1. P10	9	28	20	12	-	69

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pengukuran terhadap variabel profesionalisme dilakukan melalui 4 indikator yang terbagi menjadi 10 butir pernyataan. Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memberi jawaban setuju dengan kata lain mayoritas responden menjawab setuju dari keseluruhan butir soal, sedangkan banyaknya jawaban setuju menempati posisi kedua.

Namun pada pernyataan nomor 10 responden memberi tanggapannya pada pilihan Tidak Setuju (TS) dapat dilihat netral menunjukkan jumlah 12, yang mana pada pernyataan tersebut adalah pegawai bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Jadi sebagian pegawai merasa perlu mempertimbangkan keputusannya bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

TABEL 4.7
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI KOMITMEN
PEGAWAI

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2. P1	16	31	22	-	-	69
2	X2. P2	15	32	21	1	-	69
3	X2. P3	15	36	18	-	-	69
4	X2. P4	13	41	15	-	-	69
5	X2. P5	14	41	14	-	-	69
6	X2. P6	14	39	16	-	-	69
7	X2. P7	15	39	15	-	-	69
8	X2. P8	13	37	19	-	-	69
9	X2. P9	18	32	19	-	-	69
10	X2. P10	11	42	16	-	-	69

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Peneliti melakukan pengukuran terhadap variabel komitmen dengan 3 indikator yang disajikan menjadi 10 butir pertanyaan. Dalam rincian tabel 4.7 terkait variabel komitmen mengindikasikan jika mayoritas jawaban yang diberikan responden yakni setuju. Dengan kata lain dari keseluruhan butir soal mayoritas responden menjawab setuju, sedangkan jumlah jawaban yang menempati posisi kedua yakni netral.

TABEL 4.8
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PENGUASAAN
TEKNOLOGI INFORMASI PEGAWAI

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X3. P1	14	42	12	1	-	69
2	X3. P2	17	38	14	-	-	69
3	X3. P3	11	39	19	-	-	69
4	X3. P4	18	34	17	-	-	69
5	X3. P5	10	40	19	-	-	69
6	X3. P6	24	32	13	-	-	69
7	X3. P7	12	35	22	-	-	69
8	X3. P8	22	35	12	-	-	69

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Peneliti melakukan pengukuran terhadap variabel penguasaan teknologi informasi dengan 2 indikator yang dikategorikan menjadi 8 butir pertanyaan. Pada perolehan jawaban mengenai variabel penguasaan teknologi informasi yang terdapat pada tabel 4.8 mengindikasikan jika mayoritas responden memberi jawaban setuju terhadap butir soal variabel penguasaan teknologi informasi. Dengan kata lain dari keseluruhan pertanyaan mayoritas responden menjawab setuju, selanjutnya diikuti oleh jawaban sangat setuju.

TABEL 4.9
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA PEGAWAI

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y. P1	20	35	14	-	-	69
2	Y. P2	19	34	16	-	-	69
3	Y. P3	14	35	19	1	-	69
4	Y. P4	20	34	15	-	-	69
5	Y. P5	20	44	5	-	-	69
6	Y. P6	14	42	13	-	-	69
7	Y. P7	17	40	12	-	-	69
8	Y. P8	36	25	8	-	-	69

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Peneliti melakukan pengukuran terhadap variabel kinerja dengan 3 indikator yang dikategorikan menjadi 8 butir pernyataan. Berdasarkan rincian dalam tabel 4.9 mengindikasikan jika mayoritas responden memberi jawaban setuju. Dengan kata lain dari keseluruhan butir soal mayoritas responden menjawab setuju, selanjutnya diikuti oleh jawaban sangat setuju yang jumlahnya menempati posisi kedua.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas yakni suatu perhitungan guna mengukur valid atau tidaknya sebuah alat ukur (instrumen). Cara menguji validitas pada penelitian ini yakni dengan menghitung perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Jika besarnya $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya data yang di dapatkan tersebut valid, dan sebaliknya. Sedangkan R_{tabel} didapatkan dengan menghitung $df = n - 2$ (signifikan 0,05 atau 5%, dengan n = banyaknya sampel).

Dalam uji validitas ini, peneliti menyebarkan angket (kuesioner) pada responden yang berjumlah 69, dengan butir soal yang berjumlah 36 item. Penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 69 responden dengan 36 butir pertanyaan.

TABEL 4.10
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Profesionalisme	P1	0,624	0,236	Valid
	P2	0,585	0,236	Valid
	P3	0,564	0,236	Valid
	P4	0,713	0,236	Valid
	P5	0,655	0,236	Valid
	P6	0,676	0,236	Valid
	P7	0,772	0,236	Valid

	P8	0,600	0,236	Valid
	P9	0,708	0,236	Valid
	P10	0,529	0,236	Valid
Komitmen	K1	0,497	0,236	Valid
	K2	0,633	0,236	Valid
	K3	0,622	0,236	Valid
	K4	0,604	0,236	Valid
	K5	0,607	0,236	Valid
	K6	0,688	0,236	Valid
	K7	0,684	0,236	Valid
	K8	0,669	0,236	Valid
	K9	0,658	0,236	Valid
	K10	0,570	0,236	Valid
Penguasaan Teknologi Informasi	PTI1	0,668	0,236	Valid
	PTI2	0,740	0,236	Valid
	PTI3	0,741	0,236	Valid
	PTI4	0,712	0,236	Valid
	PTI5	0,731	0,236	Valid
	PTI6	0,686	0,236	Valid
	PTI7	0,745	0,236	Valid
	PTI8	0,760	0,236	Valid

Kinerja	K1	0,637	0,236	Valid
	K2	0,615	0,236	Valid
	K3	0,592	0,236	Valid
	K4	0,673	0,236	Valid
	K5	0,491	0,236	Valid
	K6	0,580	0,236	Valid
	K7	0,692	0,236	Valid
	K8	0,601	0,236	Valid

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan rincian dalam tabel tersebut diketahui jika semua butir soal pada variabel profesionalisme, komitmen, penguasaan teknologi informasi dan kinerja memiliki nilai/besar $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh butir soal dinyatakan valid

2. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas ialah sebuah angka indeks yang mengindikasikan ketetapan alat ukur (instrumen) dalam melakukan pengukuran terhadap gejala yang sejenis (sama). Alat pengukur dikatakan mempunyai reliabilitas tinggi apabila alat pengukur itu bersifat stabil atau memiliki konsistensi. Tujuan dari dilakukannya uji reliabilitas ini ialah guna mengetahui konsistensi yang dimiliki alat ukur dengan menggunakan *Alpha Cronbach* berjenis data likert (Umar Husein, 2010:194).

Sebuah kuesioner dikatakan reliabel apabila besarnya/nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan signifikansi 0,05 (5%). Adapun kriteria mengenai reliabilitas suatu alat ukur (instrumen) yang dapat diketahui dengan kriteria berikut:

- 1) $< 0,6$ reliabilitasnya lemah
 2) $0,6 - 0,79$ reliabilitasnya dapat diterima
 $> 0,8$ reliabilitasnya baik

TABEL 4.11
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> Based on <i>Standardized Items</i>	Keterangan
X1	0,837	Reliabel
X2	0,823	Reliabel
X3	0,869	Reliabel
Y	0,760	Reliabel

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan uraian tabel tersebut diketahui jika pada variabel profesionalisme, komitmen, penguasaan teknologi informasi dan kinerja mempunyai besar Koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ yang dinyatakan reliabel.

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Peneliti melakukan perhitungan analisis regresi ini guna menguji kebenaran hipotesis yang sudah dibuat, dengan cara analisis terkait pengaruh antara variabel bebas (profesionalisme, komitmen, penguasaan teknologi informasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), yang analisisnya dilakukan secara parsial ataupun bersamaan (simultan) guna membuktikan kebenaran hipotesis yang sudah dibuat.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut diatas, dapat dilihat rincian data hasil yang diolah dengan analisis regresi dalam tabel 4.12, yakni:

TABEL 4.12
HASIL OLAHAN DATA REGRESI

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.518	3.120		3.050	.003
Profesionalisme	.265	.091	.354	2.922	.005
Komitmen	.085	.112	.105	.763	.448
Penguasaan Teknologi Informasi	.289	.117	.327	2.457	.017

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan rincian tabel diatas, bisa dilakukan penulisan persamaan regresi, yakni:

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

$$Y = 9.518 + 0,265X_1 + 0,085X_2 + 0,289X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diberi penjelasan bahwa:

Konstanta (a) = 9.518 nilai konstanta, rata-rata kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar sebesar 9,518%, jika variabel profesionalisme (X1), komitmen (X2) dan Penguasaan Teknologi Informasi (X3) tidak ada.

β_1X_1 = 0,265 yang menunjukkan koefisien regresi variabel professional, artinya jika tanggapan responden mengenai professional ditingkatkan, maka besarnya pengaruh yang diberikan terhadap kinerja pegawai mengalami peningkatan sebanyak 0,265%.

β_2X_2 = 0,085 menunjukkan koefisien regresi variabel komitmen, yakni apabila tanggapan responden mengenai komitmen ditingkatkan,

maka pengaruh terhadap kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,085%.

$\beta_{3X3} = 0,289$ menunjukkan koefisien regresi variabel penguasaan teknologi informasi, maksudnya apabila tanggapan responden mengenai penguasaan teknologi informasi ditingkatkan, maka besarnya pengaruh terhadap kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebanyak 0,289%.

Dari hasil persamaan regresi yang telah dikemukakan tersebut, bisa terindikasi jika variabel yang paling besar (dominan) mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar adalah penguasaan teknologi informasi.

Kemudian dari hasil koefisien korelasi antara variabel (profesionalisme, komitmen, penguasaan teknologi informasi) maka dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

TABEL 4.13
MODEL SUMMARY

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.458	2.552

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Komitmen dan Penguasaan Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan rincian tabel 4.13 di atas, bisa dilihat nilai $R=0,694$ yang artinya bahwa variabel profesionalisme, komitmen dan penguasaan teknologi informasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai sebesar 69,4%. Sedangkan *R Square* (R^2) senilai 0,482, maksudnya 48,2% kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar dipengaruhi oleh variabel profesionalisme, komitmen dan penguasaan teknologi informasi, dan sisanya sebesar 51,8% dijelaskan variabel lainnya yang tidak diikuti sertakan atau yang tidak diteliti.

4.3.3 Pembuktian Hipotesis

4.3.3.1 Hasil Uji t (Parsial)

Peneliti melakukan perhitungan uji t guna mengetahui besarnya pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel X berpengaruh terhadap Y
- 2) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap Y

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n - k - 1) = t (0,025 ; 65) = 1,997$$

Keterangan:

a = Tingkat kepercayaan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel

TABEL 4.14
HASIL UJI PARSIAL (UJI T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	9.518	3.120		3.050	.003
Profesionalisme	.265	.091	.354	2.922	.005
Komitmen	.085	.112	.105	.763	.448
Penguasaan Teknologi Informasi	.289	.117	.327	2.457	.017

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji t tersebut, mengindikasikan jika diperoleh nilai t_{tabel} yakni sebesar 1,997. Jika tingkat signifikansinya $< 0,05$ serta $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Tetapi jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_a ditolak dan H_o diterima. Dimana hal ini membuktikan jika variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan rincian dalam tabel 4.15 tersebut, bisa dilihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, diantaranya yakni:

1) Variabel Profesionalisme (X_1)

Besarnya nilai t_{hitung} dalam variabel ini yaitu 2,922 dengan nilai t_{tabel} 1,997. Dimana hal ini mengindikasikan jika besarnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,922 > 1,997$) dengan tingkat signifikan 0,005, dengan demikian bisa dikatakan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima. Maka bisa ditarik kesimpulan yakni variabel profesionalisme (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

2) Variabel Komitmen (X2)

Nilai t hitung dalam variabel ini sebesar 0,763 dengan nilai t tabel 1,997. Hal ini menunjukkan t hitung (0,763) lebih kecil dibanding t tabel (1,997) dengan tingkat signifikan 0,448 sehingga H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

3) Variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X3)

Besarnya t_{hitung} dalam variabel ini yakni 2,457 sedangkan t_{tabel} senilai 1,997. Dimana nilai tersebut mengindikasikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,457 > 1,997$) dengan tingkat signifikan 0,017 sehingga H_a diterima. Besumber dari perolehan tersebut bisa ditarik kesimpulan yakni variabel penguasaan teknologi informasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

4.3.3.2 Hasil Uji F (Simultan)

Perhitungan uji F dilakukan bertujuan guna mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan seluruh variabel X (independen) secara bersamaan terhadap variabel terikat (Y). Hipotesa uji F ini adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a : Terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Terdapat kriteria pengambilan keputusan hasil pengujian sebagai berikut:

- 1) Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, artinya variabel X berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel Y
- 2) Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, artinya variabel X tidak berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel Y.

$$F_{\text{tabel}} = F(k : n - k) = F(3 : 66) = 2,74$$

Keterangan:

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

TABEL 4.15
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393.385	3	131.128	20.127	.000 ^a
	Residual	423.485	65	6.515		
	Total	816.870	68			

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Komitmen dan Penguasaan Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan pengujian menggunakan uji F di atas, bisa dilihat jika f_{hitung} (20,127) > $f_{\text{tabel}}(2,74)$, maka bisa ditarik kesimpulan yakni variabel X (profesionalisme, komitmen dan penguasaan teknologi informasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja).

4.3.3.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan perolehan hasil analisis penelitian yang disajikan sebelumnya, selanjutnya akan dilakukan pembahasan mengenai bagaimana pengaruh variabel bebas secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat. Dimana variabel independent yakni Profesionalisme, Komitmen serta Penguasaan Teknologi Informasi, variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai. Berikut pembahasannya berdasarkan hipotesis yang diajukan peneliti:

1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda, bisa ditarik kesimpulan jika dalam perhitungan uji T dimana variabel profesionalisme mempunyai nilai t_{hitung} lebih tinggi daripada t_{tabel} ($2,922 > 1,997$) dengan nilai signifikansinya yakni $0,005 < 0,05$, artinya variabel profesionalisme (X1) berpengaruh signifikan terhadap Y (variabel kinerja). Berdasarkan hasil tanggapan variabel profesionalisme mengindikasikan jika mayoritas responden menjawab setuju pada indikator profesionalisme yakni efektif, efisien, teliti dan ulet. Dari pernyataan ini mengindikasikan jika variabel profesionalisme adalah hal utama untuk diperhatikan, karena jika individu dapat bekerja secara efektif dan efisien, pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dan tanpa dilakukan lembur oleh pegawai guna menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga waktu bersama keluarga serta kegiatan lainnya menjadi lebih banyak, dimana hal ini membuat proporsi yang seimbang antara kehidupan sosial dan pekerjaan lebih baik lagi.

2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda, bisa dilihat jika melalui perhitungan uji T, variabel komitmen memiliki t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} ($0,763 < 1,997$) dengan nilai signifikansi $0,448 > 0,05$ artinya variabel komitmen (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil tanggapan variabel komitmen mengindikasikan jika mayoritas responden menjawab atau menanggapi setuju, sedangkan urutan kedua netral

terhadap indikator-indikator komitmen yakni, identifikasi dengan organisasi, keterlibatan, dan loyalitas. Hasil tanggapan yang menunjukkan pilihan Netral (N) paling banyak adalah pada indikator identifikasi dengan organisasi, dalam pernyataannya bahwa pegawai akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karirnya untuk bekerja dan masalah yang terjadi di tempat mereka bekerja menjadi permasalahan mereka juga. Dari pernyataan tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen dalam meningkatkan kinerja pegawai. Itu berarti identifikasi pegawai terhadap organisasi adalah cukup.

3. Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar.

Berdasarkan perolehan hasil analisis regresi linier berganda, bisa diketahui bahwa uji hipotesis melalui uji T dimana variabel penguasaan teknologi informasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,457 > 1,997$) dengan nilai signifikan yakni $0,017 < 0,05$, maksudnya variabel penguasaan teknologi informasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan perolehan hasil tanggapan variabel penguasaan teknologi informasi mengindikasikan jika mayoritas responden menjawab setuju terhadap indikator-indikator penguasaan teknologi informasi yaitu, komputer dan keterampilan penggunaan. Penguasaan teknologi informasi menjadi sangat penting untuk dikuasai. Alasannya karena teknologi informasi dapat mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan apalagi dalam sebuah instansi pemerintahan, juga dapat membuka kreativitas, efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

4. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen dan Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel profesionalisme (X1), komitmen (X2) dan penguasaan teknologi informasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan f hitung sebesar $20,127 > f$ tabel $2,74$ dimana nilai signifikannya dibawah $0,05$ yaitu $0,000$. *R Square* (R^2) sebesar $0,482$ yang artinya $48,2\%$ kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme, komitmen dan penguasaan teknologi informasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (profesionalisme, komitmen dan penguasaan teknologi informasi) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja).

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel yang positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar adalah profesionalisme dan penguasaan teknologi informasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme, Komitmen dan Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar”

1. Berdasarkan hasil uji t, profesionalisme secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar.
2. Berdasarkan hasil uji t, komitmen secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar. Hasil tanggapan yang menunjukkan pilihan Netral (N) paling banyak adalah pada indikator identifikasi dengan organisasi, dalam pernyataannya bahwa pegawai akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karirnya untuk bekerja dan masalah yang terjadi di tempat mereka bekerja menjadi permasalahan mereka juga. Dari pernyataan tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen dalam meningkatkan kinerja pegawai. Itu berarti identifikasi pegawai terhadap organisasi adalah cukup.
3. Berdasarkan hasil uji t, penguasaan teknologi informasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar.
4. Berdasarkan hasil uji f, profesionalisme, komitmen dan penguasaan teknologi informasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kota Makassar.

5.2 Saran

Saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan profesionalisme dalam diri pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan sikap profesional. Pelatihan-pelatihan tersebut dapat dilakukan oleh kepala pimpinan sendiri ataupun dengan mengirimkan beberapa pegawai untuk mengikuti pelatihan.
2. Mengingat komitmen juga merupakan sesuatu yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai maka Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar agar memberikan reward atas prestasi yang telah dicapai oleh pegawai. Pemberian reward juga cukup efektif mendorong semangat pegawai guna meningkatkan prestasi kerja mereka setiap bulannya.
3. Mengingat bahwa penguasaan teknologi informasi pada saat ini cukup dibutuhkan oleh semua orang, maka disarankan Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai yang belum mahir dalam teknologi informasi agar dapat meningkatkan kemampuan penguasaan teknologi informasinya, guna meningkatkan kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Sayu Gita Wulandari, I Dewa Dharma Suputra. 2018. Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi dan Etika Profesi Pada Kinerja Auditor KAP Provinsi Bali. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol.22.1:273-300. Diakses: 18 Januari 2021.
- Abdul Karim, dkk. 2020. Pengantar Teknologi Informasi. Labuhanbatu: Yayasan Labuhanbatu Berbagi Gemilang.
- Abdullah Adri. 2017. Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi. Makassar. Universitas Islam Makassar. Diakses: 31 Januari 2021.
- Akhyadi, Kaswan 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Benyamin Richard Manery, dkk. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara. Jurnal EMBA. Vol.6(4):1968-1977. Diakses: 18 Januari 2021.
- Griffin. 2015. [International business: a managerial perspective](#). Boston: [Pearson Education](#).
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Mardiana, Ria Syarif. 2018. Komitmen Organisasi. Makassar. Nas Media Pustaka.
- Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisier.
- Merisa Fajar Aisyah. 2015. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. Skripsi. Jember. Universitas Jember. Diakses: 10 Januari 2021.
- Meyer, Allen. 2018. Komitmen Organisasi. Makassar. Nas Media Pustaka.
- Rante, Rintho Rerung. 2018. E-commerce, Menciptakan Daya Saing Melalui Teknologi Informasi. Yogyakarta: deepublish
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi (Edisi Dua Belas), Jakarta: Salemba Empat.
- Sandy Alfianto, Dhini Suryandari. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. Universitas Negeri Semarang. Jurnal Analisis. AAJ 4(1). Diakses: 18 Januari 2021.
- Satrohadiwiryo. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisier.
- Simamora. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisier.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sya'bani, Mohammad Ahyan Yusuf. 2018. Profesi Keguruan: Menjadi Guru yang Religius dan Bermartabat. Gresik: Caramedia Communication.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempa. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.

Website:

<https://www.universitaspikologi.com/2019/12/pengertian-komitmen-organisasi-dimensi-aspek-komitmen-organisasi>. Diakses: 31 Januari 2021.

http://repository.uin-suska.ac.id/14135/7/7.%20BAB%20II_2018614MEN.pdf. Diakses: 31 Januari 2021.

http://repository.upi.edu/21176/9/S_PEM_1105154_Bibliography.pdf.

Diakses: 31 Januari 2021.





LAMPIRAN



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
**SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KOTA MAKASSAR**

Jl. Andi Pangerang Pettarani Blok E. No. 1-2 Telp. 868296 - 868909 - 880863 Fax. 882455 Makassar 90222
E-mail : dprd_@makassar.go.id Homepage : <http://www.makassar.go.id>

Makassar, 15 April 2021

Nomor : 070/499 /Set.DPRD/IV/2021
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada
YTH. **Kepala Dinas PTSP Prov. SulSel**
Cq. **Dekan Fak. Ekonomi & Bisnis Univ.
Bosowa Makassar**

di-
Makassar

Dengan hormat disampaikan bahwa menunjuk surat Saudara, Nomor :13048/S.01/PTSP/2021, tanggal 07 April 2021, Perihal Permohonan Izin Penelitian di Sekretariat DPRD Kota Makassar, maka pada prinsipnya kami berkenan menerima Mahasiswa/i tersebut dibawah ini:

Nama : **PUPUT HAMIDA NUR AINI**
Nomor Pokok : 4517012053
Prog. Studi : Manajemen SDM
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Judul : **" Pengaruh Profesionalisme, Komitmen dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar "**

Untuk melaksanakan Izin Penelitian di sekretariat DPRD Kota Makassar dengan ketentuan dapat mentaati segala peraturan yang berlaku di Sekretariat DPRD Kota Makassar.

Demikian di sampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Plt. SEKRETARIS DPRD KOTA MAKASSAR



HARUN RANI, SE., MM

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP. 1971114 199503 1 004

Tembusan :

5. Ketua DPRD Kota Makassar (sebagai Laporan)
5. Ketua Komisi DPRD Kota Makassar (Yang Terkait)
7. Kepala Bagian Persidangan Sek. DPRD Kota Makassar
8. Pertinggal

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A. 1445 /FEB/UNIBOS/III/ 2020

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Puput Hamida Nur Aini
Stambuk	: 4517012053
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maksimal 30 %, dengan rincian Jurnal 15 %, skripsi 25 % yang berhubungan skripsi dengan judul:

"Pengaruh Profesionalisme Komitmen Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 16 Juli 2021



Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.
NIDN 09 03 077003

FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Puput Hamida Nur Aini
Stambuk : 4517012053
Alamat : Jl. Muhammadiyah No. 76 Makassar
Telpon/HP : 085255252549
E-mail : puputhamidana@gmail.com
Judul Skripsi :

"Pengaruh Profesionalisme Komitmen Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar.

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan Pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi Tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab.



Makassar, 16 Juli 2021

Puput Hamida Nur Aini



KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PROFESIONALISME, KOMITMEN DAN PENGUASAAN
TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
SEKRETARIAT DPRD KOTA MAKASSAR

Petunjuk:

1. Mohon memberikan jawaban dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Berikan tanda (√) untuk pilihan jawaban yang tersedia yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai.
5. Sangat Setuju (SS)
4. Setuju (S)
3. Netral (N)
2. Tidak Setuju (TS)
1. Sangat Tidak Setuju (STS)
5. Jawaban kuesioner ini hanya untuk tujuan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Identitas Responden :

Nama/inisial :

Umur : 1. 20 s/d 25 tahun

2. 26 s/d 30 tahun

3. 31 s/d 35 tahun

4. 36 s/d 40 tahun

5. 45 s/d 50 tahun

6. > 50 tahun

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki

2. Perempuan

Pendidikan Terakhir : 1. D III

2. S1

3. S2

4. Lain-lain

Unit Pekerjaan :

A. PROFESIONALISME

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
1	Efektif dan Efisien	Dengan tidak menunda pekerjaan berarti saya bekerja secara efektif					
2		Berdasarkan pengalaman kerja saya, efektifitas kerja hanya dapat dicapai dengan memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik					
3		Menurut pengalaman saya, bekerja secara efisien sangat dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan dan keterampilan pribadi					
4		Saya menyadari betapa pentingnya bekerja secara efisien agar dapat memperbaiki kinerja perorangan dan kelompok					
5	Teliti	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
6		Saya selalu cermat dalam melakukan pekerjaan					
7		Saya berhati-hati dalam bekerja					
8	Ulet	Saya termasuk orang yang tekun dan ulet dalam bekerja					
9		Saya tidak mudah menyerah dalam bekerja walaupun mengalami kesulitan					
10		Saya bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan					

B. KOMITMEN

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
1	Identifikasi dengan Organisasi	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya bekerja disini					
2		Saya merasa masalah yang terjadi di tempat saya bekerja menjadi permasalahan saya juga					
3		Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini					
4	Keterlibatan	Saya terlibat secara personal dalam pekerjaan saya					
5		Melakukan pekerjaan sudah seperti bagian kegiatan sehari-hari saya					
6		Saya memiliki ikatan yang sangat kuat dengan pekerjaan saya saat ini yang akan sangat sulit dilepaskan					
7	Loyalitas	Saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari					
8		Saya merasa loyal terhadap organisasi ini					
9		Saya akan melakukan usaha ekstra untuk memajukan organisasi ini					
10		Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai organisasi ini					

C. PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
1	Computer	Software yang saya gunakan mampu meningkatkan kapasitas pemrosesan data secara signifikan					
2		Setiap bagian dari software memuat informasi yang cukup untuk membantu saya memahami fungsi dari bagian tersebut					
3		Tersedia fasilitas untuk mengoreksi data pada software tersebut					
4	Keterampilan Penggunaan	Saya biasa bekerja dengan personal komputer					
5		Saya percaya bisa memasukkan data atau menyimpan data (angka atau kata) ke dalam file					
6		Saya percaya bisa meng-copy sebuah USB Flaskdisk/ CD					
7		Saya percaya bisa menggunakan komputer untuk menganalisis data angka					
8		Saya percaya bisa memahami tiga tahap pemrosesan data: input, proses, dan output					

D. KINERJA

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
1	Tanggung Jawab	Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
2		Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan saya					
3		Saya melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain.					
4	Kejujuran	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan					
5		Saya ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan					
6		Saya harus taat pada peraturan-peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi.					
7	Kerjasama	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam tim					
8		Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan					

TABULASI DATA HASIL PENELITIAN

Profesionalisme (X1)

No.	Profesionalisme (X1)										TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
2	4	3	4	3	5	3	4	4	4	3	37
3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	37
4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	40
5	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	36
6	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	41
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	43
8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
9	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
10	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	46
11	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	39
12	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	45
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	47
15	4	4	5	4	3	3	3	3	3	2	34
16	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	39
17	4	4	4	3	4	5	3	4	3	2	36
18	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	35
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
20	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	45
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	36
23	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	34
24	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	38
25	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	44
26	5	3	4	5	5	4	3	3	2	2	36
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	46
28	5	5	3	5	5	4	3	4	4	4	42
29	4	3	5	5	4	3	4	5	4	2	39
30	3	3	3	3	3	4	3	5	3	2	32
31	5	5	4	4	3	3	4	4	3	2	37
32	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	39
33	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	39
34	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	34
35	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	36
36	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
37	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44

38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	41
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	38
43	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	35
44	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
45	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
46	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
48	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
49	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
50	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
51	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	36
52	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	40
53	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
55	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
56	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
57	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
58	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
59	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
60	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
61	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
62	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
63	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	41
64	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
65	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
66	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
67	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	39
68	4	4	5	4	3	4	5	3	5	4	41
69	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	41

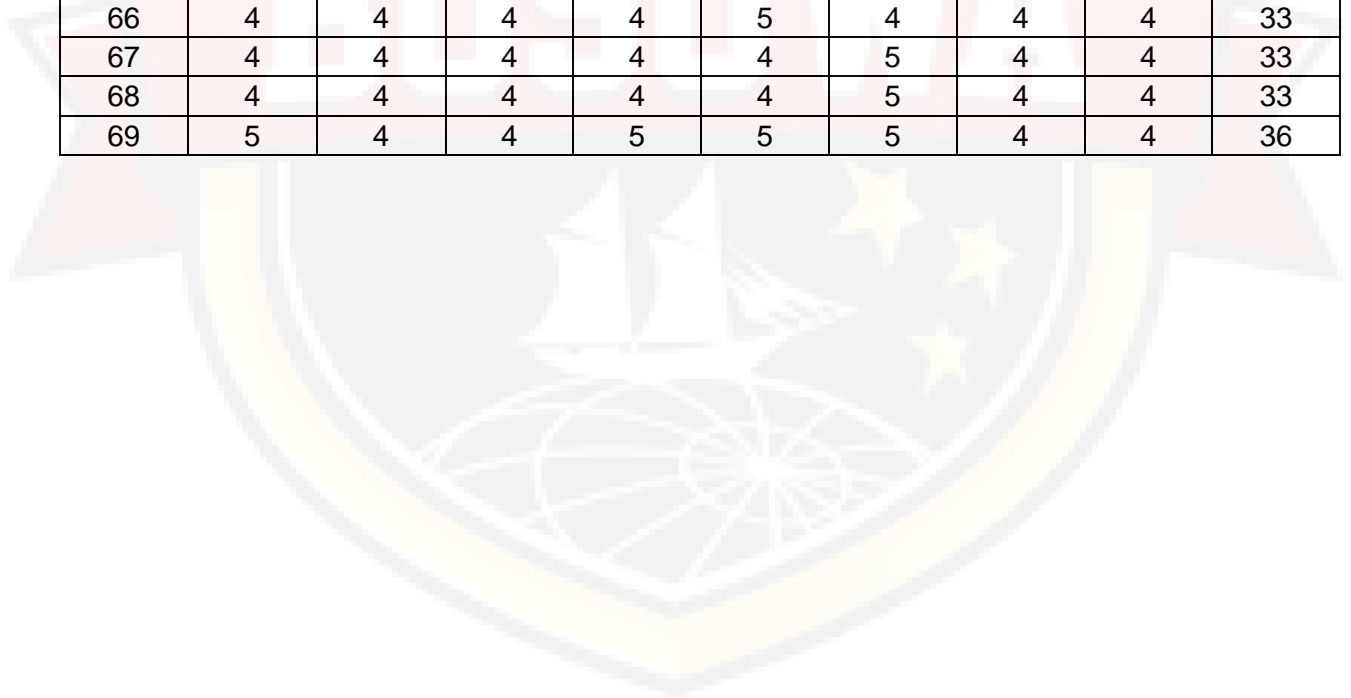
43	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35	
44	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	39	
45	3	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	39	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	
47	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	37	
48	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	41	
49	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	36	
50	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	36	
51	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	37	
52	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	36	
53	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
55	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	
56	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	46	
57	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
58	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47	
59	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	45	
60	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	46	
61	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	43	
62	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
64	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
65	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	46	
66	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
67	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
68	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	38
69	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45



Penguasaan Teknologi Informasi (X3)

No.	Penguasaan Teknologi Informasi (X3)								Total
1	3	4	4	4	3	4	4	4	30
2	4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	4	4	3	4	5	4	5	3	32
4	5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	4	3	3	4	3	4	4	3	28
6	4	4	3	4	3	4	3	4	29
7	4	4	4	3	4	4	4	4	31
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	3	4	4	4	4	31
10	4	4	4	3	4	4	4	5	32
11	4	3	3	3	3	4	3	4	27
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	4	3	5	5	5	5	5	36
14	5	5	4	4	4	5	5	5	37
15	3	3	3	4	4	4	4	4	29
16	4	5	4	4	4	4	5	4	34
17	5	4	4	3	4	4	3	3	30
18	4	4	4	4	4	3	4	5	32
19	4	5	4	5	5	5	5	5	38
20	4	4	4	5	4	3	4	5	33
21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
22	4	3	4	4	3	4	3	3	28
23	4	3	3	4	4	3	3	3	27
24	4	4	5	5	5	5	3	5	36
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	3	3	3	5	4	5	5	5	33
28	4	4	4	3	5	4	5	5	34
29	5	4	4	3	4	4	4	4	32
30	3	5	4	4	3	5	5	4	33
31	5	4	4	4	4	4	4	5	34
32	4	4	3	5	4	3	5	4	32
33	3	4	3	3	4	3	4	4	28
34	4	3	3	4	4	4	4	3	29
35	3	3	4	3	4	5	4	4	30
36	4	4	3	4	5	4	4	4	32
37	2	3	3	4	3	4	4	4	27
38	4	4	4	3	3	3	4	4	29
39	4	4	5	4	4	4	4	4	33
40	4	5	4	4	4	4	4	4	33
41	4	5	4	4	5	4	4	3	33
42	3	4	4	4	4	5	4	4	32

43	4	4	4	4	4	3	5	4	32
44	4	4	4	3	3	4	4	4	30
45	4	4	4	3	4	4	3	4	30
46	4	3	4	4	5	4	4	3	31
47	3	4	4	4	4	3	3	4	29
48	4	4	4	4	4	3	4	4	31
49	3	4	3	4	4	4	3	3	28
50	4	4	3	4	4	4	4	4	31
51	4	4	4	3	4	3	4	4	30
52	3	5	4	3	4	4	4	4	31
53	3	4	3	4	4	3	4	3	28
54	3	3	3	3	3	3	3	3	24
55	5	4	5	5	5	5	5	5	39
56	4	5	5	5	5	5	5	5	39
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	5	5	5	5	5	4	5	5	39
60	4	4	4	4	4	4	4	5	33
61	5	4	4	5	4	5	4	4	35
62	4	5	4	4	4	5	5	5	36
63	4	4	4	4	4	5	5	4	34
64	4	3	4	4	4	5	4	4	32
65	4	5	5	5	4	5	5	5	38
66	4	4	4	4	5	4	4	4	33
67	4	4	4	4	4	5	4	4	33
68	4	4	4	4	4	5	4	4	33
69	5	4	4	5	5	5	4	4	36



Kinerja (Y)

No.	Kinerja (Y)								Total
1	4	5	4	4	4	6	7	8	42
2	4	4	4	5	5	4	4	5	35
3	3	4	4	3	5	3	4	3	29
4	5	5	4	4	4	4	4	5	35
5	3	5	4	3	4	3	4	4	30
6	4	4	3	4	4	4	4	4	31
7	4	4	4	4	4	4	4	5	33
8	5	5	3	4	4	4	4	4	33
9	4	4	4	4	5	5	3	3	32
10	5	5	5	5	5	4	5	5	39
11	4	4	3	4	4	4	4	4	31
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	5	4	5	5	5	5	5	39
15	4	4	4	4	4	3	4	4	31
16	3	3	4	3	4	3	4	5	29
17	3	4	3	4	5	5	3	3	30
18	5	5	3	5	4	4	5	5	36
19	4	4	5	4	4	4	4	5	34
20	4	5	3	5	4	5	4	5	35
21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
22	5	4	3	3	4	4	3	4	30
23	4	3	4	4	4	3	3	5	30
24	5	4	4	5	4	4	4	5	35
25	4	5	3	3	3	3	5	5	31
26	3	4	2	3	4	5	4	4	29
27	5	5	4	4	4	4	4	5	35
28	5	4	4	3	5	5	3	5	34
29	4	3	5	5	4	3	5	5	34
30	3	3	3	4	5	3	4	5	30
31	4	5	5	5	4	4	4	5	36
32	4	4	3	5	5	4	3	5	33
33	3	3	3	4	4	3	3	5	28
34	4	3	4	4	4	4	4	4	31
35	4	3	4	4	4	4	4	4	31
36	5	3	5	4	5	4	4	5	35
37	4	4	3	3	4	4	5	4	31
38	3	4	4	5	4	4	4	3	31
39	4	4	4	4	4	4	4	5	33
40	4	4	4	4	3	4	3	5	31

41	4	4	4	4	4	4	4	5	33
42	4	4	4	4	4	4	4	5	33
43	3	4	4	3	5	5	4	5	33
44	4	3	4	3	4	4	4	3	29
45	4	3	3	3	4	4	4	5	30
46	4	4	4	4	4	4	4	5	33
47	4	4	5	3	4	4	5	4	33
48	3	3	4	4	4	4	3	4	29
49	4	4	3	4	4	4	4	4	31
50	3	3	4	4	4	4	4	5	31
51	4	4	4	3	4	4	3	4	30
52	4	5	3	4	4	3	4	4	31
53	4	3	4	4	4	4	4	4	31
54	3	3	3	3	3	3	3	3	24
55	5	5	5	5	5	4	5	4	38
56	5	4	5	5	5	5	5	5	39
57	4	5	5	5	4	5	4	5	37
58	4	4	5	5	5	5	5	5	38
59	5	4	4	5	4	4	4	4	34
60	3	4	4	4	5	4	5	4	33
61	5	5	4	4	4	4	5	4	35
62	5	4	3	4	4	5	4	4	33
63	4	5	4	4	4	4	4	4	33
64	4	5	4	4	4	3	5	5	34
65	4	5	5	5	4	4	5	5	37
66	5	4	4	5	3	4	4	3	32
67	5	4	4	5	5	4	5	4	36
68	4	3	5	4	4	5	4	4	33
69	5	4	4	4	5	4	4	5	35

Correlations

HASIL OUTPUT DATA VARIABEL PROFESIONALISME (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.420**	.398**	.523**	.380**	.349**	.400**	.222	.267*	.179	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.001	.003	.001	.067	.026	.142	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.2	Pearson Correlation	.420**	1	.336**	.411**	.225	.330**	.382**	.279*	.233	.230	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.063	.006	.001	.020	.054	.058	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.3	Pearson Correlation	.398**	.336**	1	.401**	.291*	.195	.498**	.249*	.297*	.080	.564**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005		.001	.015	.109	.000	.039	.013	.514	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.4	Pearson Correlation	.523**	.411**	.401**	1	.464**	.480**	.528**	.342**	.414**	.137	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.004	.000	.262	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.5	Pearson Correlation	.380**	.225	.291*	.464**	1	.484**	.401**	.372**	.355**	.242*	.655**
	Sig. (2-tailed)	.001	.063	.015	.000		.000	.001	.002	.003	.046	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.6	Pearson Correlation	.349**	.330**	.195	.480**	.484**	1	.431**	.402**	.382**	.285*	.676**
	Sig. (2-tailed)	.003	.006	.109	.000	.000		.000	.001	.001	.018	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.7	Pearson Correlation	.400**	.382**	.498**	.528**	.401**	.431**	1	.395**	.622**	.311**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.001	.000		.001	.000	.009	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.8	Pearson Correlation	.222	.279*	.249*	.342**	.372**	.402**	.395**	1	.435**	.189	.600**
	Sig. (2-tailed)	.067	.020	.039	.004	.002	.001	.001		.000	.120	.000

	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.9	Pearson Correlation	.267*	.233	.297*	.414**	.355**	.382**	.622**	.435**	1	.469**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.026	.054	.013	.000	.003	.001	.000	.000		.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X1.10	Pearson Correlation	.179	.230	.080	.137	.242*	.285*	.311**	.189	.469**	1	.529**
	Sig. (2-tailed)	.142	.058	.514	.262	.046	.018	.009	.120	.000		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Total_X1	Pearson Correlation	.624**	.585**	.564**	.713**	.655**	.676**	.772**	.600**	.708**	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

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

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

	Sig. (2-tailed)	.006	.015	.003	.001	.000	.004	.000	.001	.080	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	
X2.8	Pearson Correlation	.189	.322**	.365**	.295*	.432**	.394**	.488**	1	.405**	.296*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.121	.007	.002	.014	.000	.001	.000		.001	.014	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X2.9	Pearson Correlation	.212	.285*	.453**	.392**	.246*	.301*	.385**	.405**	1	.377**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.080	.017	.000	.001	.042	.012	.001	.001		.001	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X2.10	Pearson Correlation	.176	.354**	.398**	.105	.215	.465**	.212	.296*	.377**	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.148	.003	.001	.389	.077	.000	.080	.014	.001		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Total_X2	Pearson Correlation	.497**	.633**	.622**	.604**	.607**	.688**	.684**	.669**	.658**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

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

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

	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
X3.8	Pearson Correlation	.382**	.528**	.561**	.470**	.417**	.455**	.577**	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Total_X3	Pearson Correlation	.668**	.740**	.741**	.712**	.731**	.686**	.745**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69

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



Correlations

HASIL OUTPUT DATA VARIABEL KINERJA (Y)

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.423**	.276*	.428**	.180	.303*	.292*	.211	.637**
	Sig. (2-tailed)		.000	.022	.000	.140	.011	.015	.081	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.2	Pearson Correlation	.423**	1	.122	.333**	.116	.266*	.454**	.252*	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000		.318	.005	.343	.027	.000	.036	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.3	Pearson Correlation	.276*	.122	1	.412**	.300*	.189	.350**	.244*	.592**
	Sig. (2-tailed)	.022	.318		.000	.012	.119	.003	.043	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.4	Pearson Correlation	.428**	.333**	.412**	1	.295*	.269*	.319**	.245*	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000		.014	.026	.008	.043	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.5	Pearson Correlation	.180	.116	.300*	.295*	1	.367**	.192	.146	.491**
	Sig. (2-tailed)	.140	.343	.012	.014		.002	.114	.232	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.6	Pearson Correlation	.303*	.266*	.189	.269*	.367**	1	.256*	.257*	.580**
	Sig. (2-tailed)	.011	.027	.119	.026	.002		.034	.033	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.7	Pearson Correlation	.292*	.454**	.350**	.319**	.192	.256*	1	.447**	.692**

	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.003	.008	.114	.034	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.8	Pearson Correlation	.211	.252*	.244*	.245*	.146	.257*	.447**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.081	.036	.043	.043	.232	.033	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
Total_Y	Pearson Correlation	.637**	.615**	.592**	.673**	.491**	.580**	.692**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69

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

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



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	25.2
	Excluded ^a	205	74.8
	Total	274	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36.06	18.202	.528	.822
X1.2	36.19	18.302	.478	.826
X1.3	36.26	18.431	.453	.829
X1.4	36.19	17.508	.630	.813
X1.5	36.29	17.562	.549	.820
X1.6	36.23	17.445	.575	.817
X1.7	36.33	16.696	.693	.805
X1.8	36.32	18.103	.490	.825
X1.9	36.30	17.244	.616	.813
X1.10	36.83	17.734	.357	.846

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	25.2
	Excluded ^a	205	74.8
	Total	274	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35.62	15.650	.349	.825
X2.2	35.65	14.730	.507	.808
X2.3	35.58	15.041	.506	.808
X2.4	35.55	15.310	.492	.809
X2.5	35.57	15.338	.499	.808
X2.6	35.55	14.839	.594	.799
X2.7	35.54	14.811	.587	.799
X2.8	35.62	14.827	.565	.801
X2.9	35.54	14.605	.540	.804
X2.10	35.61	15.595	.458	.812

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	25.2
	Excluded ^a	205	74.8
	Total	274	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	28.55	12.369	.555	.860
X3.2	28.48	12.047	.647	.850
X3.3	28.64	12.117	.651	.850
X3.4	28.52	11.959	.602	.855
X3.5	28.42	12.130	.637	.851
X3.6	28.38	12.091	.569	.859
X3.7	28.38	11.944	.652	.849
X3.8	28.39	11.801	.669	.847

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	25.2
	Excluded ^a	205	74.8
	Total	274	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	28.87	9.409	.490	.729
Y.2	28.90	9.445	.458	.735
Y.3	29.04	9.572	.429	.740
Y.4	28.88	9.192	.534	.721
Y.5	28.75	10.424	.355	.751
Y.6	28.91	9.757	.428	.740
Y.7	28.84	9.018	.552	.717
Y.8	28.49	9.283	.416	.744

HASIL OUTPUT REGRESI LINIER BERGANDA

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penguasaan Teknologi Informasi, Profesionalisme, Komitmen ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.458	2.552

a. Predictors: (Constant), Penguasaan Teknologi Informasi, Profesionalisme, Komitmen

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393.385	3	131.128	20.127	.000 ^a
	Residual	423.485	65	6.515		
	Total	816.870	68			

a. Predictors: (Constant), Penguasaan Teknologi Informasi, Profesionalisme, Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.518	3.120		3.050	.003
	Profesionalisme	.265	.091	.354	2.922	.005
	Komitmen	.085	.112	.105	.763	.448
	Penguasaan Teknologi Informasi	.289	.117	.327	2.457	.017

a. Dependent Variable: Kinerja



