

**ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN
TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
UPT SAMSAT TORAJA UTARA**

Disusun Oleh:

YAFET SAMPE PASANG

NIM: 4519012147



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi salah satu persyaratan
Guna memperoleh Sarjana Ekonomi**

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

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Disiplin Kerja dan Kemampuan Teknologi
terhadap Kinerja Pegawai pada UPT SAMSAT Toraja
Utara

Nama Mahasiswa : Yafet Sampe Pasang

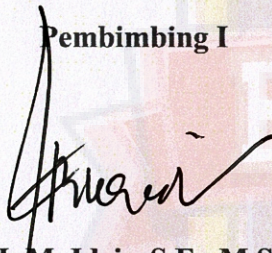
Stambuk/NIM : 4519012147

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

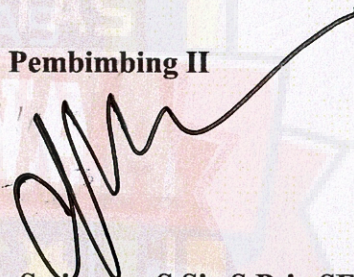
Telah Disetujui:

Pembimbing I



H. M. Idris, S.E., M.Si

Pembimbing II



Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., M.M

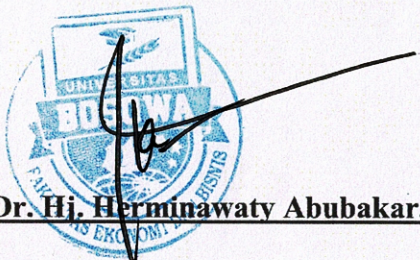
Mengetahui Dan Mengesahkan:

Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

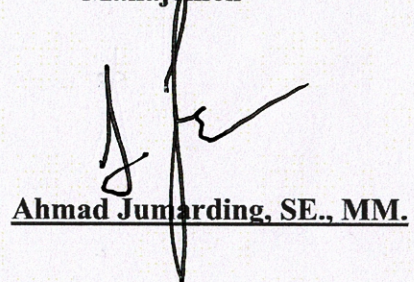
Universitas Bosowa



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM.

Ketua Program Studi

Manajemen



Ahmad Jumarding, SE., MM.

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yafet Sampe Pasang

NIM : 4519012147

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Analisis Disiplin Kerja dan Kemampuan Teknologi
terhadap Kinerja Pegawai UPT SAMSAT Toraja Utara

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 19 Agustus 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



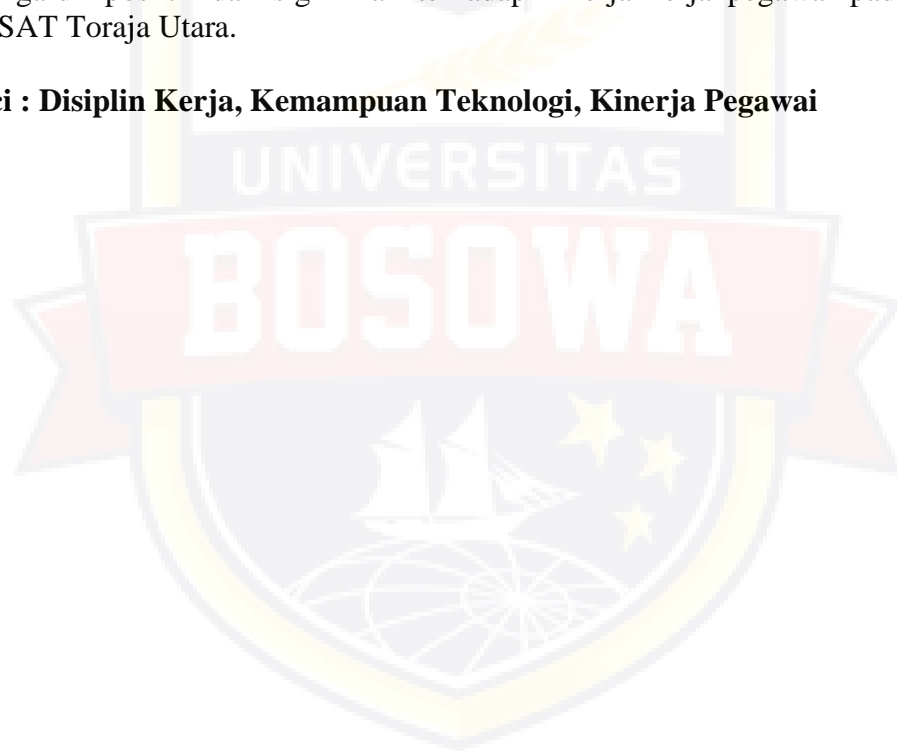
Yafet Sampe Pasang

ABSTRAK

YAFET SAMPE PASANG. Analisis Disiplin Kerja dan Kemampuan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Samsat Toraja Utara (Dibimbing oleh H. M. Idris, S.E., M.Si dan Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., M.M).

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kemampuan teknologi terhadap kinerja pegawai UPT SAMSAT Toraja Utara dengan mencakup populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 responden. Data didapatkan melalui pembagian kuesioner (menggunakan skala Likert dengan bobot nilai 1-5), kemudian akan ditabulasikan dan diolah dengan menggunakan Analisis Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada UPT SAMSAT Toraja Utara. Kemampuan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada UPT SAMSAT Toraja Utara.

Kunci : Disiplin Kerja, Kemampuan Teknologi, Kinerja Pegawai

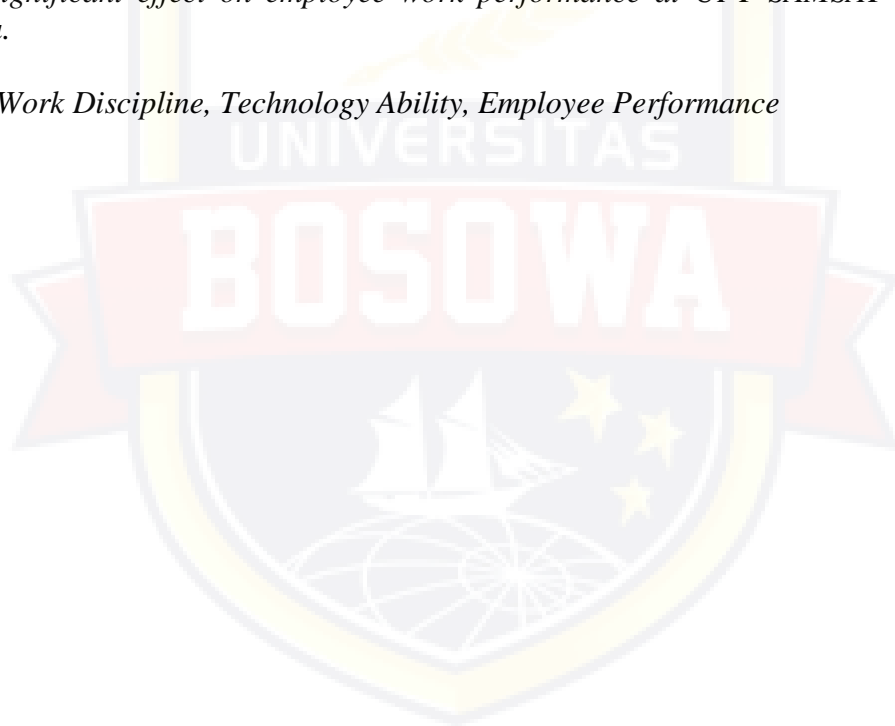


ABSTRACT

YAFET SAMPE PASANG. *Analysis of Work Discipline and Technological Capability on Employee Performance at UPT Samsat Toraja Utara (Supervised by H. M. Idris, S.E., M.Si and Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., M.M).*

This type of research is quantitative research aimed at knowing and analyzing the effect of work discipline and technological ability on the performance of UPT SAMSAT Toraja Utara employees by including the population and sample in this study totaling 33 respondents. The data was obtained through distributing questionnaires (using a Likert scale with a weight value of 1-5), then tabulated and processed using Multiple Linear Analysis. The results of the study show that work discipline has a positive and significant effect on the work performance of employees at UPT SAMSAT Toraja Utara. Technological capability has a positive and significant effect on employee work performance at UPT SAMSAT Toraja Utara.

Key: Work Discipline, Technology Ability, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Analisis Komunikasi Internal dan Perilaku Pegawai terhadap Kinerja Kantor UPT SAMSAT Toraja Utara**”.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan, dorongan, doa, tenaga, ide-ide, maupun pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Pertama-tama ucapan terima kasih kepada penulis erikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, T., M.Si.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar SE.,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Ibu Indryani Nur, S.Pd., S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Ahmad Jumarding, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
5. Bapak H. M. Idris, S.E., M.SI. Dan Bapak Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., S.E., M.M. sebagai Pembimbing I dan II yang dengan penuh kesabaran, disela kesibukannya masih meluangkan waktu dan memberikan masukan, arahan, dan petunjuk yang sangat berarti bagi

penulis.

6. Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Bosowa
7. Kepada Orang Tua Penulis Bapak Yusuf Sampe Pasang dan Ibu Rosmaria Makkuasa ,Olvina Sica Tukan Serta Saudara Penulis Mikha Yudha Sampe Pasang ,Evelyn Ivanna Sampe Pasang dan Segenap Keluarga Besar Sampe Pasang yang telah memberikan semangat, motivasi dan bantuan moril maupun material sehingga skripsi ini dapat terselasaikan.
8. Terima kasih kepada *My Favorite Person* Fransiska Efrianty Te'dang yang selama ini telah bersedia menjadi pendengar keluh kesah penulis dan telah memberikan dukungan baik materil dan moril.
9. Kepada Elis Sampe Pasang yang telah memberi dukungan berupa materil dan moril.
10. Terima Kasih Kepada Te'dang Family yang telah memberikan motivasi dan semangat di dalam masa perkuliahan dan di dalam kehidupan sehari-hari.
11. Terima Kasih untuk Kakak Thedzi Bura Topadang yang telah banyak memberi motivasi dan dukungan berupa materil dan moril
12. Terima Kasih juga untuk Kakak Jemmi Palisungan untuk motivasi dan bantuan berupa materil dan moril
13. Teman-teman angkatan Universitas Bosowa, terkhusus kelas Manajemen-E yang menjadi keluarga baru untuk penulis selama berproses di

Universitas Bosowa.

14. Terima kasih buat sahabat penulis William Eka Putra Dan Wandri Widya Wanti yang telah memberikan banyak dukungan , motivasi, semangat dan setia menemani dalam proses penulisan skripsi ini.
15. Terima kasih buat teman-teman kelas E yang telah memberikan dukungan semangat selama proses pengerjaan skripsi ini.
16. Terima kasih untuk teman-teman KKN Bantaeng Desa Kaloling Jaya yang selalu memberikan dukungan selama proses pengerjaan skripsi ini.
17. Terima kasih kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu-persatu, terima kasih atas semua bantuan dan do'anya. Kebaikan dan ketulusan yang telah diberikan kepada penulis tidak akan pernah penulis lupakan, semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan dari Tuhan Aamiin.

Akhir kata penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depannya.

Makassar, 19 Agustus 2023

Mahasiswa yang Bersangkutan

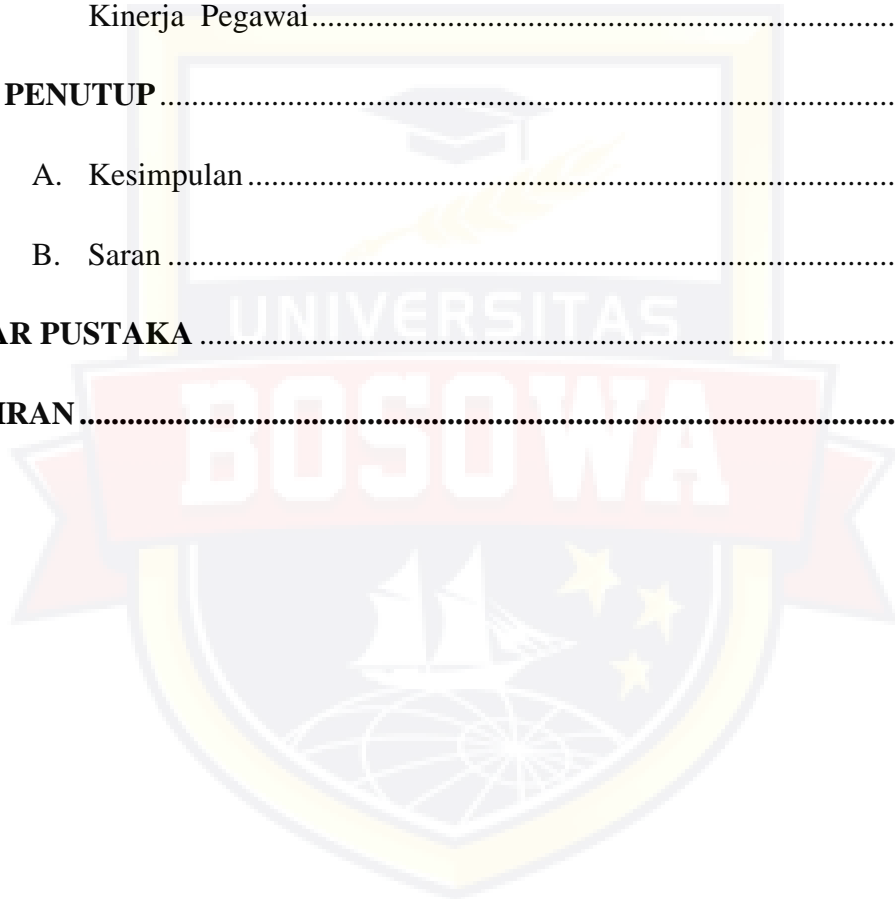
Yafet Sampe Pasang

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Lingkup Penelitian.....	5
F. Sistematika Pembahasan.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kajian Teori	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. Disiplin Kerja.....	9
3. Kemampuan Teknologi.....	13

4. Kinerja	16
B. Penelitian Terdahulu.....	21
C. Kerangka Pikir.....	25
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel.....	27
D. Instrumen Penelitian	28
E. Variabel Penelitian.....	30
F. Teknik Pengumpulan Data.....	31
G. Jenis dan Sumber Data.....	31
H. Teknik Analisis Data	33
I. Definisi Operasional	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Gambaran Umum UPT SAMSAT Toraja Utara.....	35
B. Hasil Pengujian Hipotesis.....	45
1. Deskripsi Data Penelitian.....	45
2. Pengujian Instrumen Penelitian	54
3. Uji Asumsi Klasik.....	59
4. Analisis Regresi Linier Berganda	62

5. Uji Hipotesis Penelitian	63
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	67
2. Pengaruh Kemampuan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai.....	68
3. Pengaruh Disiplin kerja dan Kemampuan teknologi Terhadap Kinerja Pegawai.....	68
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	75



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X1).....	48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Kemampuan Teknologi (X2).....	50
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	52
Tabel 4.8 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4.9 Uji Validitas Kemampuan Teknologi (X2).....	56
Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	57
Tabel 4.11 Uji Reabilitas.....	58
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4.14 Uji t (Parsial)	64
Tabel 4.15 Uji F (Simultan)	65
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	26
Gaambar 4.1 Struktur organisasi UPT SAMSAT Toraja Utara.....	37
Gambar 4.2 Grafik Normal Probality Plot	59
Gambar 4.3 Grafik Scatter Plot	61



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap instansi baik pemerintahan maupun perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai di masa mendatang, salah satu faktor untuk mewujudkan tujuan tersebut adalah kinerja pegawai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang fokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dengan demikian, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu organisasi harus memberi perhatian yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, agar organisasi memiliki produktivitas yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja sumber daya manusia atau karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan

kepadanya. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berpengaruh dengan keberhasilan suatu instansi, diperlukan dukungan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif Manajemen SDM yang penting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dicapai. Dengan adanya kedisiplinan, maka akan lebih memudahkan instansi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Disiplin kerja begitu penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama dalam memotivasi pegawai sehingga dapat menerapkan kedisiplinan bagi dirinya sendiri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, dengan adanya disiplin juga dapat mendidik pegawai agar mematuhi peraturan maupun prosedur di lingkungan kerja, agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong semangat kerja pegawai dan masyarakat.

Teknologi saat ini berkembang dengan sangat pesat. Semakin pesatnya perkembangan teknologi saat ini juga berpengaruh pada kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi di lingkungan kerja. Dengan adanya teknologi informasi, maka kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dapat diselesaikan secara efektif serta mendapatkan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, operasional instansi saat ini tidak terlepas dari penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh kemampuan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai juga dijelaskan melalui beberapa penelitian diantaranya, penelitian Fitriani (2018) menyatakan bahwa kemampuan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai. Penelitian Handayani *et al.*, (2018) menyatakan bahwa kemampuan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Pinatih & Gorda (2019) menyatakan bahwa kemampuan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Samsat Toraja Utara yang merupakan gabungan tiga instansi yakni Unit Pelaksana Teknis Pendapatan (UPTP) Wilayah Torut, Satlantas Polresta Torut, dan Jasa Raharja.

Beberapa permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja di lingkup kerja UPTP Samsat Toraja Utara yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Masalah mengenai disiplin kerja diantaranya ditemukan kecenderungan penurunan kedisiplinan pegawai yang ditandai dengan pegawai tidak tepat waktu pada jam masuk kerja dan saat pulang kerja pegawai sering lebih awal pulang dari jam yang ditentukan. Hal ini disebabkan adanya kelemahan dari pegawai terhadap jam kerja kantor yang teralihkan dengan urusan keluarga serta jarak antara lokasi kerja dengan rumah pegawai.

Permasalahan lain terkait kemampuan teknologi yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kurang mampunya pegawai dalam menggunakan sarana teknologi informasi baik berupa komputer maupun sarana *online* yang dimiliki oleh instansi. Hal tersebut disebabkan faktor usia pegawai dan pemanfaatan sarana teknologi informasi yang tidak sesuai tujuannya, seperti terkadang pegawai menggunakan sarana tersebut untuk bermain game atau membuka media sosial pada saat jam kerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “**Analisis Disiplin Kerja dan Kemampuan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Samsat Toraja Utara.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas, maka perumusan masalah yang didapatkan dari permasalahan, yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Toraja Utara?
2. Apakah kemampuan teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT SAMSAT Toraja Utara?
3. Apakah disiplin kerja dan kemampuan teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT SAMSAT Toraja Utara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT SAMSAT Toraja Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan teknologi terhadap kinerja pegawai UPT SAMSAT Toraja Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kemampuan teknologi terhadap kinerja pegawai UPT SAMSAT Toraja Utara.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya terkait pengaruh disiplin kerja dan kemampuan teknologi terhadap kinerja pegawai di suatu instansi/perusahaan.
2. Sebagai sumber informasi tambahan bagi instansi atau perusahaan dalam hal pengambilan keputusan terkait permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia, sehingga dapat memberi performa/kinerja yang baik dalam suatu instansi.

E. Lingkup Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian lapangan yakni dengan melakukan survei secara langsung kepada karyawan di Kantor UPT SAMSAT Toraja Utara. Penelitian ini hanya mencakup pengaruh disiplin kerja dan kemampuan teknologi terhadap kinerja karyawan pada Kantor UPT Samsat Toraja Utara.

F. Sistematika Pembahasan

Penyusunan laporan penelitian ini terdiri dari beberapa bab dan masing-masing bab tersebut berisi uraian singkat dan penjelasan segala kegiatan yang dilaksanakan selama penelitian berlangsung. Hal ini dimaksudkan agar pembahasan lebih sistematis dan spesifik sesuai dengan topik permasalahan yang dikaji. Laporan penelitian ini terdiri dari 5 bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang tentang alasan pengambilan permasalahan. Setelah itu menentukan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai teori dasar yang relevan dengan permasalahan yang ditulis kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga merupakan metode penelitian. Bab ini memberikan informasi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional, dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang hasil dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan yang terisi dari gambaran umum lokasi penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, beserta saran yang diberikan kepada perusahaan terkait sebagai bahan kajian untuk perbaikan dan penelitian di masa yang akan datang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2014:3- 4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut Hasibuan (2016 : 10) 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”.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai

pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.”

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016 ; 21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Menurut (Mangkunegara, 2012)

menyatakan bahwa disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Hasibuan (2008:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2002), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan

kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa

mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

7) Sangsi

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

c. Aspek dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robinns (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari

atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3) Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

- 1) Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

3. Kemampuan Teknologi

Seiring perkembangan zaman, pengertian teknologi semakin luas, sehingga saat ini teknologi merupakan sebuah konsep yang berkaitan dengan jenis

penggunaan dan pengetahuan tentang alat dan keahlian, serta bagaimana dapat memberi pengaruh pada kemampuan manusia untuk mengendalikan dan mengubah sesuatu yang ada di sekitarnya. Teknologi dapat menyalurkan data dalam jumlah yang sangat besar dan dalam waktu yang sangat cepat. Kemampuan teknologi ini juga ada kaitannya dengan hubungan kerja sama yang saling memanfaatkan sumber daya. Kemampuan teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, hal ini terjadi jika suatu system dirancang dengan sempurna bagi pengguna yang mempunyai pemahaman mengenai pengertian manajerial dan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengguna (Kasemin, 2015). Dengan berkembangnya teknologi, maka kemampuan teknologi akan semaki meningkat, salah satunya dalam peningkatan kinerja serta mampu melaksanakan berbagai kegiatan dengan cepat, tepat dan akurat. Berdasarkan hal tersebut, maka kemampuan teknologi merupakan salah satu factor yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai.

Zhang *et al.*,(2008) mendefinisikan kemampuan teknologi informasi sebagai kemampuan perusahaan untuk memobilisasi dan menyebarkan sumber daya berdasarkan teknologi informasi dalam kombinasi atau penggabungan dengan sumber daya dan kemampuan-kemampuan lain. Adapun Nakata *et al.*, (2008) mendefinisikan kemampuan TI sebagai kemampuan dari suatu sistem komputer, kumpulan komputer dan teknologi terkait dalam sebuah organisasi untuk menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi. Kemampuan teknologi informasi dipandang sebagai sesuatu yang melekat di dalam proses dan aktivitas rutin perusahaan yang memungkinkan perusahaan tersebut untuk menciptakan nilai dari asetnya (Richardson *et al.*, 2003).

a. Indikator Kemampuan Teknologi

Indikator Teknologi Informasi yang terkomputerisasi menurut Muslihudin dan Oktafianto (2016:41) yaitu terdiri dari *hardware*, *software*, data, prosedur, dan manusia.

Adapun penjelasan indikator teknologi informasi menurut Muslihudin dan Oktafianto (2016:41) adalah sebagai berikut:

- “1. *Hardware* yaitu terdiri dari komponen *input*, proses, *output* dan jaringan;
2. *Software* yaitu terdiri dari komponen operasi, utilitas dan aplikasi;
3. Data mencakup struktur data, keamanan dan integritas data;
4. Prosedur seperti dokumentasi, prosedur sistem, buku petunjuk operasian teknis;
5. Manusia yaitu pihak yang terlibat dalam penggunaan sistem informasi”.

Senada dengan Muslihudin dan Oktafianto, Sutarman (2009:14) mengungkapkan komponen teknologi informasi yaitu *Hardware* (Perangkat keras) *software* (Perangkat lunak), *database* (Basis data), *network* (Fasilitas jaringan dan komunikasi), dan *people* (Orang)

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*), adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta memberikan kontribusi kepada ekonomi. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012:229) “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Sudarmanto (2011:9) “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Menurut Edison (2016:176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut pendapat lain, Simamora (2015:339) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Menurut (A, Adawiyah., Abubakar, H., & Setiawan, L., 2022) “Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diproduksi dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya (*resources*) seperti uang, orang, alat, waktu dan sebagainya. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja atau *performance* adalah tingkat pencapaian kebijakan/program/kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja juga bisa dikatakan sebagai sebuah hasil kerja (*output*) dari suatu proses (*konversi*) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (*resources*), data dan informasi, kebijakan, dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan (*input*).

b. Indikator Kinerja

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2014:198) “Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

Sebagai kunci penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, pengelolaan sumber daya manusia menjadi prioritas pemerintah. UU No. 5/2014 tentang aparatur sipil negara atau ASN dijalankan berdasarkan asas Profesionalisme, Proporsional, Akuntabel, serta Efektif dan Efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- 1) Profesionalisme
- 2) Proporsional
- 3) Akuntabel
- 4) Efektif dan Efisien

Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut:

- 1) Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan
- 2) Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya.
- 3) Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

Menurut Sedarmayanti (2014:198) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.

- 2) Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
- 3) Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
- 4) Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
- 5) Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
- 6) Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa untuk mencapai keberhasilan diperlukan indikator yang mendukung terhadap kinerja pegawai. Indikator ini berperan penting dalam penerapan kinerja pegawai apakah akan berlangsung secara maksimal atau masih ada kekurangan dalam pelaksanaannya. Indikator ini juga menjadi salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

c. Dimensi Kinerja

Mathis dan Jackson (2009) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Kualitas kerja. Kualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja

yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam perusahaan tersebut.

Kuantitas kerja. Menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya.

Waktu kerja. Menggambarkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kerja sama dengan rekan kerja. Merupakan tuntunan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Digunakan	Hasil Penelitian
1	Th. A. Radito, 2018	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	1. Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit

	<p>Mata “Dr.YAP” Yaogyakarta.</p> <p>2. Hasil uji analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial) mempunyai kontribusi sebesar 41,5% dalam menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja).</p>
<p>2 Adawiyah A., Disiplin dan motivasi kerja pegawai negeri sipil Herminawaty Abubakar, Lukman Setiawan, 2022.</p>	<p>1. disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.</p> <p>3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor</p>

Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat, maka dapat disimpulkan bahwa secara empiris kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
 6. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dimana dari hasil analisis melalui uji mediasi menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Umum dan Perlengkapan pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.
 7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dimana dari hasil analisis melalui uji mediasi menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Biro Umum dan Perlengkapan pada Kantor
-

			Gubernur Sulawesi Barat.	Provinsi
3	Agustinus Agung Nugroho, Dewi Saptantinah Puji Astuti, Djoko Kristianto, 2018.	Pengaruh Teknologi Informasi, Kemampuan Teknik Pemakai, Dukungan Manajemen Puncak Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	1. Teknologi kemampuan pemakai dan manajemen puncak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada PT. PLN (Persero) APJ Kota Surakarta sedangkan kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada PT. PLN (Persero) APJ Kota Surakarta.	informasi, teknik dukungan puncak signifikan kinerja sistem informasi akuntansi pada PT. PLN (Persero) APJ Kota Surakarta.
4	Muhammad Ainul Haeruddin, Sukmawati Marjuni, Herminawati, 2020.	Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Di Kantor Kecamatan Malili	Hasil penelitian menemukan bahwa penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan pengguna berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kemampuan pengguna sebagai variable moderasi mampu memoderasi pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Malili.	

C. Kerangka Pikir



D. Hipotesis

1. Diduga adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada UPT Samsat Toraja Utara.
2. Diduga adanya pengaruh kemampuan teknologi terhadap kinerja pegawai pada UPT Samsat Toraja Utara.
3. Diduga adanya pengaruh disiplin kerja dan kemampuan teknologi terhadap kinerja pegawai UPT SAMSAT Toraja Utara.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menjadikan filsafat positivisme sebagai pedoman, digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel, menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, analisis data yang bersifat statistik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono,2016:8).

B. Lokasi Penelitian

Guna memperoleh data dan informasi yang akurat dan valid, maka penulis memilih lokasi sekaligus sebagai objek penelitian adalah Kantor UPT SAMSAT Toraja Utara terletak di Jl. Budi Utomo No.32 Rantepao.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015:103). Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah pegawai UPT Samsat Toraja Utara yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2020:127). Melihat jumlah populasi pegawai, maka peneliti memutuskan untuk mengambil sampel jenuh, di mana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 orang.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang bisa ditolerir atau diinginkan (10%)

D. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya (Akdon dan Sahlan Hadi, 2005). Jadi instrumen merupakan alat yang dapat mempermudah peneliti dalam memperoleh data mengenai masalah yang diteliti.

Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner dilakukan pada Kantor UPT SAMSAT Toraja Utara. Adapun bentuk instrumen penelitian ini dengan

menggunakan variabel pengaruh disiplin diri dan kemampuan teknologi terhadap kinerja karyawan pada Kantor UPT Samsat Toraja Utara dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.1

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukur	Sumber
Disiplin Kerja (X1)	1. Kehadiran	STS : Sangat	Lijan Poltak
	2. Ketaatan	Tidak Setuju	Sinambela (2016)
	3. Tanggung Jawab	dengan skor 1 TS : Tidak Setuju	
	4. Kewaspadaan	dengan skor 2	
	5. Bekerja Etis	N : Netral dengan skor 3	
	S : Setuju dengan skor 4 SS : Sangat Setuju dengan skor 5		
Kemampuan Teknologi (X2)	1. Kecepatan	STS : Sangat	Desy Indah Pangestuti (2020)
	2. Konsistensi	Tidak Setuju	
	3. Ketepatan	dengan skor 1	
	4. Kehandalan	TS : Tidak Setuju dengan skor 2 N : Netral dengan skor 3 S : Setuju dengan skor 4 SS : Sangat Setuju dengan skor 5	

Kinerja Pegawai (Y)	1. Kuantitas	STS : Sangat	Heri Sapari Kahpi (2017)
	2. Kualitas	Tidak Setuju	
	3. Ketepatan Waktu	dengan skor 1 TS : Tidak Setuju	
	4. Efektivitas	dengan skor 2	
	5. Kehadiran	N : Netral dengan skor 3 S : Setuju dengan skor 4 SS : Sangat Setuju dengan skor 5	

E. Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas/Independen

Variabel Bebas/Independen merupakan variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Variabel bebas/independen mempengaruhi variabel terikat.

a. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan

b. Kemampuan Teknologi (X_2)

Penguasaan teknologi dan informasi adalah kemampuan memahami dan menggunakan alat teknologi informasi terutama komputer. Penguasaan

atau keahlian merupakan persamaan kata (sinonim). yang merujuk pada kemahiran seseorang terhadap suatu bidang. Keahlian atau menguasai dalam penggunaan teknologi informasi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengoperasikannya didukung dengan kemampuan intelektual yang memadai baik diperoleh melalui bakat bawaan maupun dengan cara belajar

2. Variabel Dependen

Variabel *dependen* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel *independen*.

a. Kinerja Pegawai (Y)

kinerja merupakan hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling utama dalam suatu penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2020:194). Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

G. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung beberapa angka-angka yang didapat dari jawaban responden pada angket penelitian.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang berupa informasi tentang UPT Samsat Toraja Utara.

2. Sumber Data

Berdasarkan sumber datanya, maka pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua sumber, yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2020:194). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari hasil kuesioner (angket). Kuesioner (angket) disebarkan langsung kepada responden. Responden pada penelitian ini yaitu pegawai UPT Samsat Toraja Utara.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Data sekunder merupakan sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pada penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, dokumen, hasil penelitian terdahulu, jurnal, serta sumber informasi lainnya yang relevan.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian yaitu analisis statistik deskriptif inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesis.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk melihat gambaran tentang kinerja karyawan pada Kantor UPT SAMSAT Toraja Utara. Untuk melakukan penelitian ini maka dibuat pengkategorian yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk perhitungan uji hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda variabel x dan y dengan menggunakan rumus sebagai berikut Arikunto (dalam Mardiana, 2014, hal. 28) :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Kemampuan Teknologi

a = Konstanta

b₁ dan b₂ = Koefisien regresi yang dicari

e = Kesalahan pengganggu

Untuk memudahkan dalam mencari hasil perhitungan dari rumus di atas, maka digunakan SPSS versi 22 untuk memudahkan mencari hasil dari penelitian.

I. Definisi Operasional

Untuk memperjelaskan penelitian ini, maka didefinisikan secara operasional yaitu:

1. Disiplin diri

disiplin berarti bentuk kepatuhan seseorang terhadap aturanaturan atau tata tertib yang berlaku, dalam hal ini seseorang dapat dinilai dari tingkah laku yang dilakukan dalam keseharian baik dari segi aktifitas. aktifitas dalam lingkungannya, yang di dalamnya terdapat ketaatan terhadap peraturan, kepedulian terhadap lingkungan, partisipasi dalam proses belajar mengajar, dan kepatuhan menjauhi larangan.

2. Kemampuan teknologi

Kemampuan Teknologi Adalah Pengetahuan Atau Keterampilan Yang Dimiliki Seseorang Dalam Mengoperasikan Media Digital Dan Teknologi Untuk Mencari, Menemukan, Dan Mengakses Informasi Untuk Menghadapi Kemajuan Teknologi.

3. Kinerja

Kinerja adalah kemampuan karyawan atau pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standart dan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum UPT SAMSAT Toraja Utara

1. Profil UPT SAMSAT Toraja Utara

SAMSAT Toraja Utara berdiri sejak tahun 2011. Hal yang mendasari pendirian Instansi ini salah satunya adalah Otonomi Daerah yang pelaksanaannya dimulai tahun 1999. Sebelum Undang-Undang Otonomi Daerah tahun 1999, seluruh administrasi dilakukan di Kantor Gubernur Sulawesi Selatan, tepatnya di Kota Makassar. Namun, dengan adanya Otonomi Daerah, terlebih setelah diperbaharui tahun 2004, secara bertahap Instansi menyebarluaskan pelayanan dengan membuka Kantor di Kabupaten Sulawesi Selatan. Meskipun SAMSAT tersebar di seluruh Indonesia, namun Instansi ini tergabung dalam Pemerintah Provinsi, bukan Pemerintah Kabupaten. Hal ini karena SAMSAT adalah Instansi yang memungut Pajak Provinsi. Adapun pajak tersebut adalah Pajak Kendaraan Bermotor, Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor, Pajak Air Permukaan dan Pajak Rokok

SAMSAT merupakan singkatan dari Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap. Samsat merupakan suatu sistem kerjasama terpadu antara Badan Pendapatan Provinsi, Polri dan PT Jasa Raharja (Persero) dalam pelayanan untuk menerbitkan STNK dan Tanda Nomor Kendaraan Bermotor yang dikaitkan dengan pemasukan uang ke kas negara baik melalui Pajak

Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, dan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ), dan dilaksanakan pada satu kantor yang dinamakan "Kantor Bersama Samsat". Dalam hal ini, Badan Pendapatan Daerah menetapkan dan memungut Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB), Polri memiliki fungsi penerbitan STNK sedangkan PT Jasa Raharja mengelola Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ).

2. Visi dan Misi UPT Samsat Toraja Utara

Visi dan Misi Samsat Toraja Utara tidak terlepas dari Visi dan Misi Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun visi tersebut adalah “Terwujudnya Peningkatan Pendapatan Daerah yang Maksimal melalui Sistem Pengelolaan Pendapatan Daerah yang Bersih, Tertib, Transparan, Akuntabel dan Inovatif”

Misi Samsat Toraja Utara adalah :

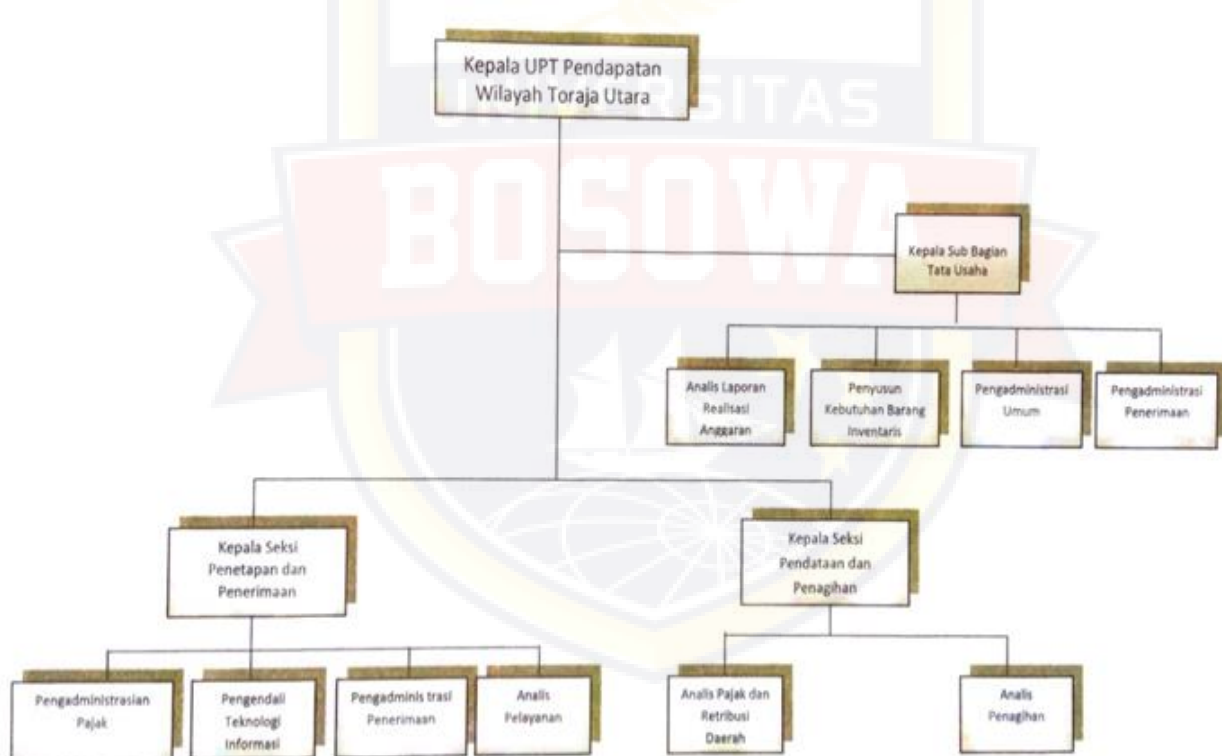
- a. Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) sekitar 13% per tahun dan total Pendapatan Daerah sekitar 20% per tahun
- b. Meningkatkan kapasitas, efektivitas dan efisiensi unit kerja dalam rangka memberikan kualitas prima dalam pelayanan pajak

- c. Mewujudkan aparatur laki-laki dan perempuan yang cakap, handal, jujur, bertanggung jawab dan professional dalam mengelola pendapatan daerah; dan
- d. Mewujudkan sistem dan prosedur pengelolaan pendapatan daerah yang transparan dan akuntabel

3. Struktur Organisasi UPT Samsat Toraja Utara

Gambar 4.1

Struktur Organisasi UPT SAMSAT Toraja Utara



Sumber: UPT SAMSAT Toraja Utara (2023)

4. Uraian Tugas UPT Samsat Toraja Utara

a. Kepala UPT Pendapatan Wilayah Toraja Utara

Dalam melaksanakan tugas Kepala UPT Pendapatan Wilayah Toraja Utara Menyelenggarakan tugas sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kegiatan UPT sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan UPT untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memafar dan atau menandatangani naskah dinas
- 5) Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya
- 6) Merumuskan dan melaksanakan kebijakan program, keuangan, umum, perlengkapan, kepegawaian dalam lingkungan UPT
- 7) Menyiapkan dan merumuskan kebijakan teknis pemungutan pendapatan asli daerah
- 8) Mengoordinasikan dan melaksanakan pembinaan teknis pemungutan pendapatan asli daerah
- 9) Menyiapkan bahan dan melakukan koordinasi terkait dengan proses penyelesaian keberatan, pemberian keringanan, dan restitusi pajak daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan

- 10) Melakukan koordinasi dengan pemerintah kab/kota dan instansi terkait lainnya
- 11) Mengusulkan rencana anggaran kegiatan tahunan
- 12) Mengusulkan rencana penerimaan pajak daerah dan retribusi daerah
- 13) Melaksanakan pelaporan bulanan, triwulan dan tahunan
- 14) Melaksanakan urusan ketatausahaan UPT
- 15) Melaksanakan kegiatan layanan unggulan Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan
- 16) Melaksanakan pengawasan internal UPT
- 17) Mengoordinasikan dan melaksanakan pemantauan, pengendalian dan evaluasi kebijakan teknis pemungutan pendapatan asli daerah
- 18) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga nonpemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi UPT
- 19) Menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan
- 20) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala UPT dan memberikan surat pertimbangan kepada atasan sebaga bahan perumusan kebijakan
- 21) Menyelenggarakan tugas kedinasan lin yang diperintahkan atasan dengan bidang tugasnya.

b. Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Dalam melaksanakan tugas Kepala Sub Bagian Tata Usaha melaksanakan tugas sebagai berikut:

- 1) Menyusun rancangan kegiatan Sub Bagian Tata Usaha sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- 2) Mendistribusikan dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sub Bagian Tata Usaha untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan atau menandatangani naskah dinas
- 5) Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya
- 6) Melakukan koordinasi pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan UPT sehingga terwujud koordinasi, sinkronisasi dan integrasi pelaksanaan kegiatan
- 7) Melakukan koordinasi serta menyiapkan bahan penyusunan program UPT
- 8) Mengoordinasikan dan melakukan pengolahan penyajian data dan informasi
- 9) Mengoordinasikan dan melakukan pelayanan admisitras umum
- 10) Mengoordinasikan dan melakukan pelayanan kepegawaian dan hukum
- 11) Mengoordinasikan dan melakukan pelayanan administrasi keuangan
- 12) Mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan ketatausahaan

- 13) Mengoordinasikan dan melakukan pelaksanaan urusan kerumah tanggaan
- 14) Mengoordinasikan dan melakukan kegiatan kehumasan
- 15) Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi
- 16) Menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan perturan perundang-undangan
- 17) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kepala Sub Bagian Tata Usaha dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan
- 18) Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang di perintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Kepala Seksi Pelayanan dan Penetapan

Dalam melaksanakan tugas Kepala Seksi Pelayanan dan Penetapan melaksanakan tugas sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kegiatan Seksi Pelayanan dan Penetapan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Seksi Pelayanan dan Penetapan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan atau menandatangani naskah dinas

- 5) Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya
- 6) Menyiapkan bahan dan melakukan perencanaan kebijakan teknis pelayanan dan penetapan
- 7) Mengoordinasikan dan melakukan kebijakan teknis pelayanan dan penetapan
- 8) Mengoordinasikan dan melakukan pembinaan teknis pelayanan dan penetapan
- 9) Melakukan penyelenggaraan kegiatan perhitungan, penelitian, verifikasi dan penetapan Pajak Daerah serta pendapatan lainnya dengan menerbitkan Surat Ketetapan Pajak Daerah (SKPD)
- 10) Mengoordinasikan dan menyampaikan Surat Ketetapan Pajak Daerah (SKPD) kepada wajib pajak
- 11) Melakukan pengoperasian sistem pengelolaan data elektronik
- 12) Mengoordinasikan pelaksanaan layanan unggulan Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap(SAMSAT)
- 13) Mengoordinasikan dan melakukan pemantauan, pengendalian dan evaluasi kebijakan teknis pelayanan dan penetapan
- 14) Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi
- 15) Menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan Perundang-Undangan.

- 16) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Seksi Pelayanan dan Penetapan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan
- 17) Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

d. Kepala Seksi Pendataan dan Penagihan

Dalam melaksanakan tugas Kepala Seksi Pendataan dan Penagihan melaksanakan tugas sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kegiatan Seksi Pendataan dan Penagihan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- 2) Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan atay menandatangani naskah dinas
- 5) Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya
- 6) Menyiapkan bahan dan melakukan perencanaan kebijakan teknis pendataan dan penagihan
- 7) Mengoordinasikan dan melakukan kebijakan teknis pendataan dan penagihan
- 8) Mengoordinasikan dan melakukan pembinaan teknis pendataan dan penagihan
- 9) Melakukan pendataan dan penagihan Pajak Daerah

- 10) Mengkoordinasikan dan menyampaikan surat pemberitahuan Pajak Daerahh kepada wajib pajak
- 11) Mengkoordinasikan dan menyampaikan surat tagihan dan surat teguran Pajak Daerah kepada Wajib pajak yang tidak memenuhi kewajiban tepat waktu
- 12) Mengelola informasi mengenai aturan yang terkait dengan pemungutan Pajak Daerah
- 13) Menata usahakan penerimaan, penyetoran, pembukuan, pembuatan laporan hasil penerimaan dan tunggakan Pajak Daerah
- 14) Membuat laporan pelaksanaan pendataan dan penagihan setiap bulannya
- 15) Mengoordinasikan dan melakukan pemantauan, pengendalian dan evaluasi kebijakan teknis pendataan dan penagihan
- 16) Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi
- 17) Menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- 18) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Seksi Pendataan dan Penagihan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan
- 19) Melakukan tugas kedinasan lain yang diperitahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Deskripsi Data Penelitian

a. Karakteristik Data Responden

Karakteristik deskripsi responden merupakan suatu bentuk gambaran dari objek penelitian yang memberikan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kemampuan teknologi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT SAMSAT Toraja Utara. Menurut data yang telah terkumpul dari 35 kuesioner yang disebar ke responden penelitian, maka diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	28	80%
2	Perempuan	7	20%
Jumlah		35	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 28

pegawai (80%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 pegawai (20%).

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2

No.	Usia	Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	3	9%
2	31-40 Tahun	8	23%
3	41-50 Tahun	14	40%
4	>50 Tahun	10	28%
Jumlah		35	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui untuk usia dari responden terbanyak adalah umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 40%, di urutan kedua ada usia responden di atas 50 tahun sebanyak 10 orang atau 28%, di urutan ketiga ada usia responden 31-40 tahun sebanyak 8 orang atau 23%, dan di urutan terakhir ada usia 21-30 tahun sebanyak 3 orang atau 9%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
1	SMK	4	11%
2	S1	23	66%
3	S2	8	23%
Jumlah		35	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui untuk pendidikan terakhir dari responden yang terbanyak adalah lulusan S1 sebanyak 23 orang atau 66%, di urutan kedua ada lulusan S2 sebanyak 8 orang atau 23%, dan di urutan terakhir ada usia lulusan SMK sebanyak 4 orang atau 11%.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan masa bekerja:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No.	Masa Bekerja	Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	4	11%
2	6-15 Tahun	10	29%
3	16-25 Tahun	12	34%

4	26-35 Tahun	9	26%
Jumlah		35	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui untuk masa bekerja dari responden yang terbanyak adalah masa bekerja 16-25 tahun sebanyak 12 orang atau 34%, di urutan kedua ada masa bekerja 6-15 tahun sebanyak 10 orang atau 29%, di urutan ketiga ada masa bekerja 26-35 tahun sebanyak 9 orang atau 26%, dan di urutan terakhir ada masa bekerja 1-5 tahun sebanyak 4 orang atau 11%.

b. Tanggapan Responden

1) Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X1)

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel disiplin kerja (X1):

Tabel 4.5

Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya hadir tepat waktu saat bekerja	0	0	6	26	3
2	Saya tidal pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan	0	0	0	27	8

3	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan cepat	0	0	2	19	14
4	Saya selalu menaati jam kerja yang telah ditentukan oleh kantor UPT SAMSAT TORUT	0	0	4	28	3
5	Saya selalu menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu	0	0	4	24	7
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan	0	0	0	27	8
7	Saya bekerja sesuai aturan yaitu lima hari kerja dalam seminggu	0	0	0	24	11
8	Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan sesuai dengan aturan	0	0	0	28	7
9	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja memuaskan	0	0	0	28	7
10	Saya selalu bersemangat dalam bekerja	0	0	0	27	8

Sumber: Data diolah (2023)

Tanggapan responden terhadap item soal terkait variabel disiplin kerja pada UPT SAMSAT Toraja Utara menunjukkan bahwa pernyataan pertama didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 26 orang, pernyataan kedua didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 27 orang, pernyataan ketiga didominasi dengan kategori Sangat (S) berjumlah 19 orang, pernyataan keempat didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 28 orang, pernyataan kelima

didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 24 orang, pernyataan keenam didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 27 orang, pernyataan ketujuh didominasi dengan kategori Sangat (S) berjumlah 24 orang, pernyataan kedelapan didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 28 orang, pernyataan kesembilan didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 28 orang, dan pernyataan kesepuluh didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 27 orang.

2) Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Kemampuan Teknologi (X2)

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel kemampuan teknologi (X2):

Tabel 4.6

Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Kemampuan Teknologi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Strategi dan infrastruktur teknologi informasi yang digunakan di perusahaan saudara dapat membantu saudara dalam meningkatkan	0	0	2	24	9
2	kualitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan saudara	0	0	1	21	13

	Teknologi informasi yang saudara							
3	gunakan memiliki kecepatan yang memada	0	0	0	30	5		
	Pekerjaan lebih cepat terselesaikan dengan							
4	penggunaan teknologi komputer di bandingkan	0	0	1	23	11		
5	dengan cara manual.	0	0	1	26	8		
	Pemanfaatan teknologi komputer dapat							
6	membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	0	2	18	15		
	Penggunaan teknologi komputer							
7	memudahkan pegawai untuk menemukan kembali data-data yang di perlukan.	0	0	2	22	11		
	Penggunaan teknologi informasi lebih							
8	fleksibel dalam pengolahan data	0	0	1	23	11		
	Teknologi informasi yang ada pada kantor							
9	saudara sudah sangat mendukung kinerja	0	0	2	23	10		
	Penggunaan teknologi komputer sangat							
10	membantu pegawai dalam bekerja	0	0	3	13	19		

Sumber: Data diolah (2023)

Tanggapan responden terhadap item soal terkait variabel kemampuan teknologi pada UPT SAMSAT Toraja Utara menunjukkan bahwa pernyataan

pertama didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 24 orang, pernyataan kedua didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 21 orang, pernyataan ketiga didominasi dengan kategori Sangat (S) berjumlah 30 orang, pernyataan keempat didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 23 orang, pernyataan kelima didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 26 orang, pernyataan keenam didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 18 orang, pernyataan ketujuh didominasi dengan kategori Sangat (S) berjumlah 22 orang, pernyataan kedelapan didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 23 orang, pernyataan kesembilan didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 23 orang, dan pernyataan kesepuluh didominasi dengan kategori Sangat Setuju (SS) berjumlah 19 orang.

3) **Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y):

Tabel 4.7

Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Sebagai pegawai, saya dapat menggunakan	0	0	1	27	7

2	kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	25	10
3	Sebagai pegawai, saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	0	19	16
4	Sebagai pegawai, saya mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja	0	0	2	28	5
5	Serbagai pegawai, saya mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi,kebijakan.	0	0	1	25	9
6	Sebagai pegawai, saya mampu mengerjakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu secara mandiri	0	0	0	19	16
7	Sebagai pegawai, dalam lingkungan kerja saya dan rekan sekerja dapat memberikan umpan balik bagi organisasi	0	0	0	25	10
9	Sebagai pegawai, permasalahan yang timbul dari pekerjaann dapat saya selesaikan dengan cepat	0	0	0	24	11
10	Sebagai pegawai, saya dapat menganalisa setiap jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0	0	0	18	17

Sumber: Data diolah (2023)

Tanggapan responden terhadap item soal terkait variabel disiplin kerja pada UPT SAMSAT Toraja Utara menunjukkan bahwa pernyataan pertama didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 27 orang, pernyataan kedua didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 25 orang, pernyataan ketiga didominasi dengan kategori Sangat (S) berjumlah 19 orang, pernyataan keempat didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 28 orang, pernyataan kelima didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 25 orang, pernyataan keenam didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 19 orang, pernyataan ketujuh didominasi dengan kategori Sangat (S) berjumlah 20 orang, pernyataan kedelapan didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 25 orang, pernyataan kesembilan didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 24 orang, dan pernyataan kesepuluh didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 18 orang.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah salah satu jenis uji statistik yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana sebuah instrumen atau alat ukur dapat mengukur variabel yang diinginkan. Validitas berarti sejauh mana sebuah instrumen atau alat ukur tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas sangat penting dilakukan untuk memastikan keakuratan dan kehandalan dari alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian atau pengukuran.

1) Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.8

Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Item	r-table		Keterangan
		r-hitung	(df=n-2 df= 33)	
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,715	0,334	Valid
	X1.2	0,455	0,334	Valid
	X1.3	0,421	0,334	Valid
	X1.4	0,485	0,334	Valid
	X1.5	0,639	0,334	Valid
	X1.6	0,655	0,334	Valid
	X1.7	0,679	0,334	Valid
	X1.8	0,706	0,334	Valid
	X1.9	0,549	0,334	Valid
	X1.10	0,655	0,334	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel disiplin kerja (X1) sudah dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel}(0,05;33) = 0,334$, sehingga seluruh instrumen yang ada dapat digunakan untuk penelitian ini.

2) Uji Validitas Kemampuan Teknologi (X2)

Tabel 4.9

Uji Validitas Kemampuan Teknologi (X2)

Variabel	Item	r-table		Keterangan
		r-hitung	(df=n-2 df= 33)	
Kemampuan Teknologi (X2)	X2.1	0,695	0,334	Valid
	X2.2	0,569	0,334	Valid
	X2.3	0,673	0,334	Valid
	X2.4	0,753	0,334	Valid
	X2.5	0,664	0,334	Valid
	X2.6	0,834	0,334	Valid
	X2.7	0,764	0,334	Valid
	X2.8	0,769	0,334	Valid
	X2.9	0,737	0,334	Valid
	X2.10	0,551	0,334	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel kemampuan teknologi (X2) sudah dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,05;33$) = 0,334, sehingga seluruh instrumen yang ada dapat digunakan untuk penelitian ini.

3) Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.10

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item	r-table		Keterangan
		r-hitung	(df=n-2 df= 33)	
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,695	0,334	Valid
	Y.2	0,569	0,334	Valid
	Y.3	0,673	0,334	Valid
	Y.4	0,753	0,334	Valid
	Y.5	0,664	0,334	Valid
	Y.6	0,834	0,334	Valid
	Y.7	0,764	0,334	Valid
	Y.8	0,769	0,334	Valid
	Y.9	0,737	0,334	Valid
	Y.10	0,551	0,334	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel kinerja pegawai (Y) sudah dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} (0,05;33) = 0,334$, sehingga seluruh instrumen yang ada dapat digunakan untuk penelitian ini.

a. Uji Realiabilitas

Realibilitas merupakan istilah yang mengacu pada tingkat kepercayaan yang cukup terhadap sebuah indikator, sehingga indikator tersebut dapat diandalkan sebagai alat pengumpul data. Reliable sendiri bermakna dapat dipercaya atau diandalkan. Dalam penelitian, sebuah instrumen dapat dikatakan handal atau reliabel jika memiliki nilai koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih.

Tabel 4.11

Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	10	0,789	Reliabel
Kemampuan Teknologi (X2)	10	0,880	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,848	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2023

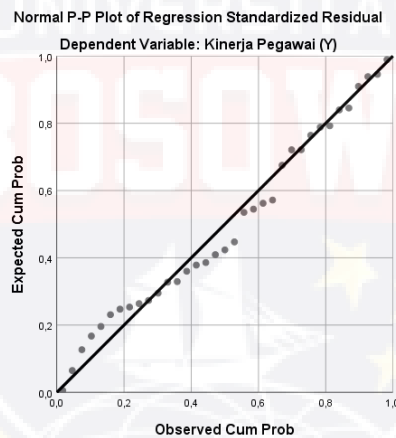
Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel, baik disiplin kerja (X1), kemampuan teknologi (X2), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut sudah reliabel atau reliabilitasnya baik.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *probability plot*.

Gambar 4.2 Grafik Normal *Probability Plot*



Dari gambar di atas, titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya.

b. Uji Multikolineritas

Gejala multikolineritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap

variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12

Uji Multikolinieritas				
Coefficients ^a				
Model	Unstandardized		Collinearity	
	Coefficients		Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
	(Constant)	12,211	6,532	
1	Disiplin Kerja (X1)	,432	,179	,709 1,411
	Kemampuan Teknologi (X2)	,304	,134	,709 1,411

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

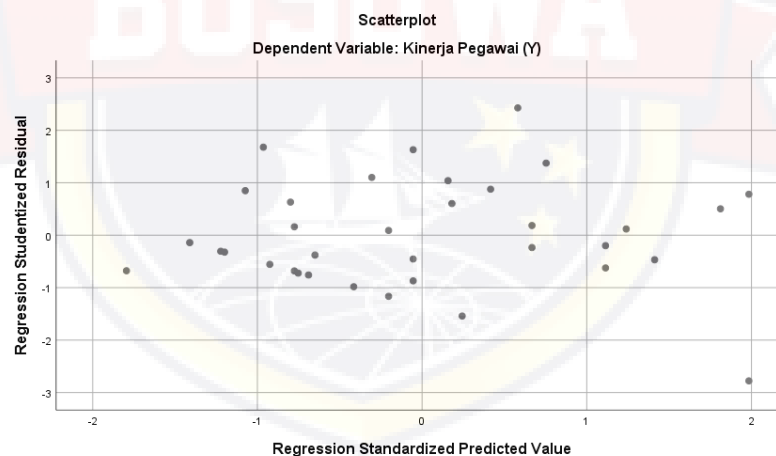
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2023

Dari tabel di atas, kedua variabel independen yakni disiplin kerja kerja dan kemampuan teknologi memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel independent dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.3 Grafik Scatterplot



Dari gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui antara pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh disiplin kerja (X1) dan kemampuan teknologi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPT SAMSAT Toraja Utara secara parsial dan simultan. Adapun regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,211	6,532		1,869	,071
1 Disiplin kerja (X1)	,432	,179	,383	2,407	,022
Kemampuan Teknologi (X2)	,304	,134	,361	2,268	,030

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2023

Dari tabel di atas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,211 + 0,432X_1 + 0,304 X_2$$

Keterangan:

- a. Nilai konstanta adalah sebesar 12,211 menunjukkan keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainya yaitu disiplin kerja (X1) dan kemampuan teknologi kerja (X2).
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,432 menunjukk bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta disiplin kerja kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 43,2 %.
- c. Nilai koefisien regresi kemampuan teknologi adalah sebesar 0,304 menunjukkan bahwa jika kemampuan teknologi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kemampuan teknologi terhadap kinerja pegawai sebesar 30,4%.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel kemampuan disiplin kerja sebesar 0,432, kemudian diikuti oleh variabel kemampuan teknologi sebesar 0,304.

5. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.14
Uji t (Parsial)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,211	6,532			1,869,071
Disiplin Kerja (X1)	,432	,179	,383		2,407,022
Kemampuan Teknologi (X2)	,304	,134	,361		2,268,030

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Pengujian pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 2,407 dan t tabel sebesar 2,034 dengan nilai signifikan sebesar 0,022. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menerima H_1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Pengujian pengaruh variabel kemampuan teknologi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 2,268 dan

t_{tabel} sebesar 2,034 dengan nilai signifikan sebesar 0,030. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel kemampuan teknologi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menerima H_2 yang menyatakan bahwa kemampuan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F (Simultan)

Uji f digunakan Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.15

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	141,260	2	70,630	11,874	,000b
1	Residual	190,340	32	5,948		
	Total	331,600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Kemampuan Teknologi (X2)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X1) dan kemampuan teknologi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai sig 0,000^b lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} 11,874 lebih besar dari $F_{tabel} = F(k-1 ; n-k-1) = F(2 ; 32) = 3,295$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kemampuan teknologi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16**Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653a	,426	,390	2,439

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Kemampuan Teknologi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2023

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,426. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 42,6% terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT SAMSAT Toraja Utara dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 2,407 dan t_{tabel} sebesar 2,034 dengan nilai signifikan sebesar 0,022. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan secara langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada UPT SAMSAT Toraja Utara.

Demikian sebaliknya, apabila disiplin kerja karyawan kurang baik maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kemampuan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT SAMSAT Toraja Utara dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 2,268 dan t_{tabel} sebesar 2,034 dengan nilai signifikan sebesar 0,030. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan secara langsung antara kemampuan teknologi terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik kemampuan teknologi yang dimiliki maka semakin baik pula kinerja pegawai pada UPT SAMSAT Toraja Utara. Demikian sebaliknya, apabila kemampuan teknologi yang dimiliki kurang baik maka semakin kurang baik pula kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Kemampuan teknologi Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja dan kemampuan teknologi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT SAMSAT Toraja Utara dapat diketahui dengan melihat nilai F_{hitung} sebesar 11,874 dan F_{tabel} sebesar 3,295 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Hasil analisis data

secara statistik membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan kemampuan teknologi terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja dan kemampuan teknologi pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai pada UPT SAMSAT Toraja Utara. Demikian sebaliknya, apabila disiplin kerja dan kemampuan teknologi pegawai kurang baik maka semakin kurang baik pula kinerja pegawai.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

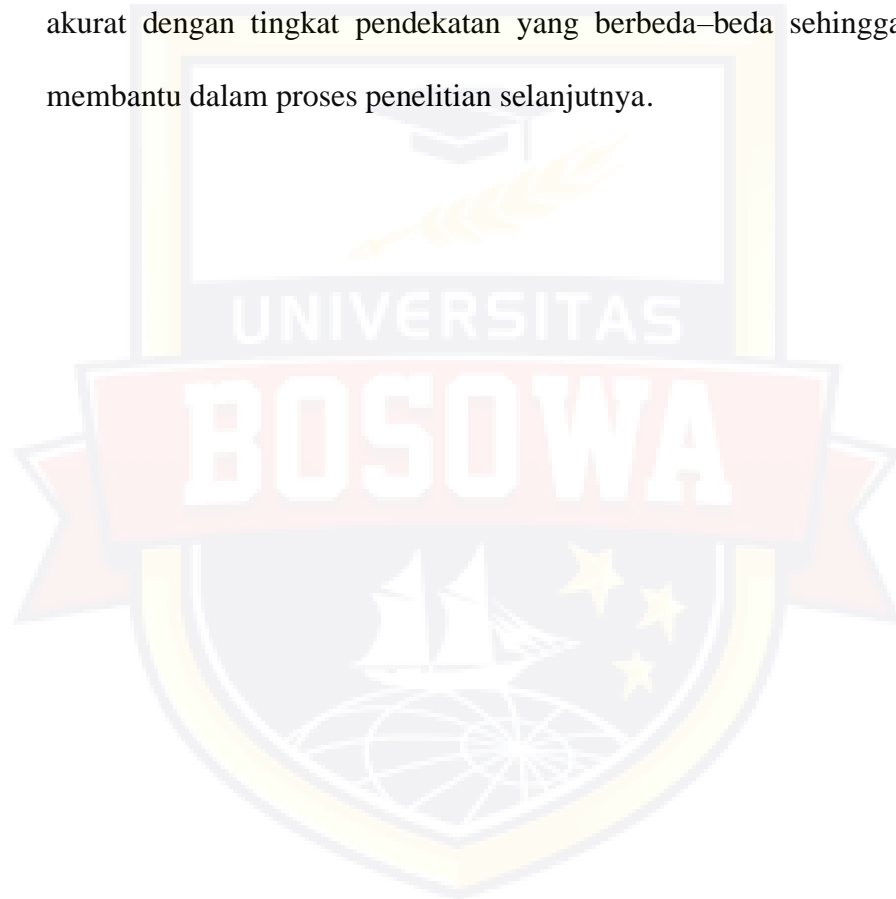
1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada UPT SAMSAT Toraja Utara. Hal dapat dilihat dari hasil analisis data yang dilakukan.
2. Kemampuan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada UPT SAMSAT Toraja Utara. Hal dapat dilihat dari hasil analisis data yang dilakukan.
3. Disiplin kerja dan kemampuan teknologi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT SAMSAT Toraja Utara. Hal dapat dilihat dari hasil analisis data yang dilakukan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis akan memberikan saran untuk mengatasi dan mengurangi kelemahan yang terjadi, yaitu sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan aspek disiplin kerja yang perlu mendapat perhatian bagaimana seorang pegawai dalam hal disiplin kerja harus mempunyai dan memiliki kesadaran untuk mematuhi aturan – aturan yang berlaku di UPT Samsat Toraja Utara.

2. Dari aspek kemampuan teknologi pegawai perlu adanya peningkatan kemampuan untuk menguasai teknologi dan sarana yang ada sesuai dengan peruntukannya untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain, pemoderasi atau intervening untuk membuat penelitian ini menjadi lebih akurat dengan tingkat pendekatan yang berbeda-beda sehingga dapat membantu dalam proses penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- A, Adawiyah., Abubakar, H., & Setiawan, L. (2022). *Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Makassar: Chakti Pustaka Indonesia
- Akdon dan Sahlan Hadi. (2005). *Aplikasi statistika dan metode penelitian untuk administrasi dan manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi. Alfabeta. *Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.
- Drs. H. Kasiyanto Kasemin, M. Si. , A. (2015) *Agresi Perkembangan Teknologi Edison*, dkk. 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta:
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Fitriani, D. (2018). *Analisis pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak*. Cogito Smart Journal, 4(1), 160-170.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .*Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: *Informasi*. 1st edn. Jakarta: Prenada Media.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada. Mandar Maju.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.

- Marwansyah.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*:
Nakata, C., Zhu, Z., & Kraimer, M.L. (2008). *The Complex Contribution of
Information Technology Capability to Business Performance*. Journal of
Managerial Issues, 20(4), 485-506.
- Nurchahyo, A. (2011). *Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja
Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan*. Jurnal Eksis, 7(2),
1972-1982.
perkasa
- Pinatih, I. G. B. A., & Gorda, A. A. N. E. S. (2017). *Gaya kepemimpinan, beban
kerja, stres kerja, teknologi informasi, dan kinerja karyawan*. Jurnal Ilmiah
Manajemen dan Bisnis, 2(2), 298-310.
- Robbins SP, at al. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta:
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sudarmanto,2011. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta:
Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi
Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera*. BISMA
(Bisnis Dan Manajemen), 5(2), 120-129.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta:
Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan.
Jakarta: Prenadamedia Group.
- Torang, Dr.Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*.Bandung : Alfabeta
- Wihariyanti, I. A., & Handayani, N. (2018). *Kualitas SDM, Pemanfaatan Teknologi
Informasi dan Pengendalian Intern terhadap Keterandalan Pelaporan
Keuangan*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA), 7(7).

Zhang, M., Sarker, S., & Sarker, S. (2008). *Unpacking the effect of IT capability on the performance of export-focused SMEs: A report from China*. Information Systems Journal. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2575.2008.00303>.



L

A

M

P

I


R

A

N



Lampiran 1 Surat Permohonan Penelitian



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
 Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A. 1685/FEB/UNIBOS/VII/2023
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Melakukan Penelitian & Pengambilan Data

Kepada Yth,
Kepala Kantor Samsat Toraja Utara
 Di,-
 Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :


Nama : Yafet Sampe Pasang
 NIM : 4519012147
 Program Studi : Manajemen
 No. Telp/Hp : 081242926493

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Analisis Disiplin Kerja Dan Kemampuan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Samsat Toraja Utara”

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 27 Juli 2023
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Herudawati Abubakar, SE., MM
 NIDK 09-2412-680

Tembusan
 1. Rektor Universitas Bosowa
 2. Arsip

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN PENDAPATAN DAERAH
UNIT PELAKSANA TEKNIS PENDAPATAN WILAYAH TORAJA UTARA
JL. BUDI UTOMO RANTEPAO TELP. FAX. (0423) 2810634 Kode Pos 91831

Rantepao, 08 Agustus 2023

Nomor : 070 / 479 / UPTP-Torut/VIII/2023 Kepada Yth :
Lampiran : - Dekan Fakultas Ekonomi dan
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian Bisnis Universitas Bosowa
di - Makassar

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan proses penelitian yang akan dilaksanakan oleh **Yafet Sampe Pasang** guna penulisan Proposal dan skripsi pada Samsat Wilayah Toraja Utara pada prinsipnya kami memberikan izin untuk melaksanakan penelitian dan apabila dibutuhkan data terkait penulisan skripsi dari Samsat Wilayah Toraja Utara, kami berikan.

Demikian disampaikan atasnya diucapkan terima kasih.

An. Kepala UPT Pendapatan Wilayah Toraja Utara
Kepala Sub Bagian Tata Usaha



LUSIANA EPPANG, SP
Pangkat : Penata Tk I
NIP. 19720114 200003 2 004

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di UPT SAMSAT TORAJA UTARA

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar, saya :

Nama : **Yafet Sampe Pasang**

NIM : 4519012147

Program Studi : Manajemen

Bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka menyusun skripsi sayayang berjudul **“Analisis Disiplin Kerja dan Kemampuan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SAMSAT Toraja Utara”**. Sehubungan dengan hal ini maka saya mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/i responden kiranya bersedia mengisi kuesioner ini dengan subjektif sesuai dengan kondisi saat ini.

Dalam melakukan pengisian kuesioner ini, dimohon bapak/ibu/saudara/i terlebih dahulu membaca petunjuk pengisian kuesioner yang sudah tertera. Apapun jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i akan sangat berharga dan bermanfaat bagi penelitian ini. Saya sangat menjunjung tinggi komitmen dan menjaga kerahasiaan yang sudah Bapak/Ibu/Saudara/i berikan dalam pengisian kuesioner ini.

I IDENTITAS RESPONDEN

A. IDENTITAS PERSONAL

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Pendidikan terakhir :
 - SMA/ SMK
 - Diploma 3
 - Strata 1
 - Strata 2
 - Lainnya
5. Lama Bekerja : Tahun/Bulan
6. Bagian/ Departemen :
7. Jabatan :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon dengan hormat, bantuan, dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pertanyaan dalam kuesioner ini.
2. Beri tanda centang (√) pertanyaan berikut dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia.
3. Dalam mengisi kuesioner ini mohon dijawab semua pertanyaan yang ada, karena penulis sangat membutuhkan jawaban/pernyataan untuk kepentingan penelitian

DAFTAR PERTANYAAN

Setiap butir pertanyaan/ Pernyataan mohon untuk dibaca dengan seksama dan kemudian berikan jawaban bapak/ibu di kolom tanggapan responden dengan memberikan tanda ceklist (√).

1. Disiplin Kerja (X1)

SS : Sangat Setuju **N** : Netral

TS : Tidak Setuju **S** : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya hadir tepat waktu saat bekerja					
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan					
3	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan cepat					
4	Saya selalu menaati jam kerja yang telah ditentukan oleh kantor UPT SAMSAT TORUT					
5	Saya selalu menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu					
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan					
7	Saya bekerja sesuai aturan yaitu lima hari kerja dalam seminggu					
8	Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan sesuai dengan aturan					
9	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja memuaskan					
10	Saya selalu bersemangat dalam bekerja					

2. Kemampuan Teknologi (X₂)

SS : Sangat Setuju **N** : Netral

TS : Tidak Setuju **S** : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Strategi dan infrastruktur teknologi informasi yang digunakan di perusahaan saudara dapat membantu saudara dalam meningkatkan kualitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan saudara					
2	Teknologi informasi yang saudara gunakan memiliki kecepatan yang memadai					
3	Pekerjaan lebih cepat terselesaikan dengan penggunaan teknologi komputer di bandingkan dengan cara manual.					
4	Pemanfaatan teknologi komputer dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
5	Penggunaan teknologi komputer memudahkan pegawai untuk menemukan kembali data-data yang di perlukan.					
6	Penggunaan teknologi informasi lebih fleksibel dalam pengolahan data					
7	Teknologi informasi yang ada pada kantor saudara sudah sangat mendukung kinerja					
8	Penggunaan teknologi komputer sangat membantu pegawai dalam bekerja					
9	Proses pengambilan keputusan menjadi lebih akurat dengan pemanfaatan sistem informasi manajemen					
10	Informasi yang diperoleh dari pemanfaatan teknologi informasi digunakan dalam proses pengambilan keputusan					

3. Kinerja Pegawai (Y)

SS : Sangat Setuju **N** : Netral

TS : Tidak Setuju **S** : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Sebagai pegawai, saya dapat menggunakan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Sebagai pegawai, saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3	Sebagai pegawai, saya mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja					
4	Sebagai pegawai, saya mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, kebijakan.					
5	Sebagai pegawai, saya mampu mengerjakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu secara mandiri					
6	Sebagai pegawai, dalam lingkungan kerja saya dan rekan sekerja dapat memberikan umpan balik bagi organisasi					
7	Sebagai pegawai, permasalahan yang timbul dari pekerjaann dapat saya selesaikan dengan cepat					
8	Sebagai pegawai, saya dapat menganalisa setiap jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
9	Sebagai pegawai, dalam lingkungan kerja saya dapat mengorganisasi kelompok kerja dan memanage sumber daya yang tersedia					
10	Sebagai pegawai, saya memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas					

31	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37
32	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42

No.	Kinerja Pegawai (Y)										Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
3	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	44
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
14	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
17	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
21	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
22	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	45
26	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
27	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44

28	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
29	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
30	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
31	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41



Lampiran 5 Olah data SPSS

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	28	80,0	80,0	80,0
	Perempuan	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	21-30 Tahun	3	8,6	8,6	8,6
	31-40 Tahun	8	22,9	22,9	31,4
	41-50 Tahun	14	40,0	40,0	71,4
	>50 Tahun	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMK	4	11,4	11,4	11,4
	S1	23	65,7	65,7	77,1
	S2	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

		Masa Bekerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1-5 Tahun	4	11,4	11,4	11,4
	6-15 Tahun	11	31,4	31,4	42,9
	16-25 Tahun	11	31,4	31,4	74,3
	26-35 Tahun	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.2	Pearson Correlation	,324	1	,689*	,165	,224	,308	,347*	,440*	,117	,398*	,616**
	Sig. (2-tailed)	,058		,000	,344	,195	,072	,041	,008	,504	,018	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	,419*	,689*	1	,213	,397*	,424*	,596*	,308	,120	,485*	,723**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000		,220	,018	,011	,000	,072	,492	,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	,363*	,165	,213	1	,581*	,343*	,094	,021	,288	,071	,474**
	Sig. (2-tailed)	,032	,344	,220		,000	,043	,591	,907	,093	,687	,004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	,613*	,224	,397*	,581*	1	,397*	,188	,093	,189	,250	,603**
	Sig. (2-tailed)	,000	,195	,018	,000		,018	,280	,593	,276	,147	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	,290	,308	,424*	,343*	,397*	1	,596*	,435*	,244	,485*	,704**
	Sig. (2-tailed)	,091	,072	,011	,043	,018		,000	,009	,159	,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	,314	,347*	,596*	,094	,188	,596*	1	,602*	,409*	,660*	,750**
	Sig. (2-tailed)	,066	,041	,000	,591	,280	,000		,000	,015	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	,182	,440*	,308	,021	,093	,435*	,602*	1	,662*	,651*	,678**
	Sig. (2-tailed)	,295	,008	,072	,907	,593	,009	,000		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.9	Pearson Correlation	,292	,117	,120	,288	,189	,244	,409*	,662*	1	,450*	,576**
	Sig. (2-tailed)	,089	,504	,492	,093	,276	,159	,015	,000		,007	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.10	Pearson Correlation	,267	,398*	,485*	,071	,250	,485*	,660*	,651*	,450*	1	,735**
	Sig. (2-tailed)	,121	,018	,003	,687	,147	,003	,000	,000	,007		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	,620*	,616*	,723*	,474*	,603*	,704*	,750*	,678*	,576*	,735*	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

HASIL UJI RELIABILITAS

a. Variabel Disiplin kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,789	10

b. Variabel Kemampuan Teknologi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,880	10

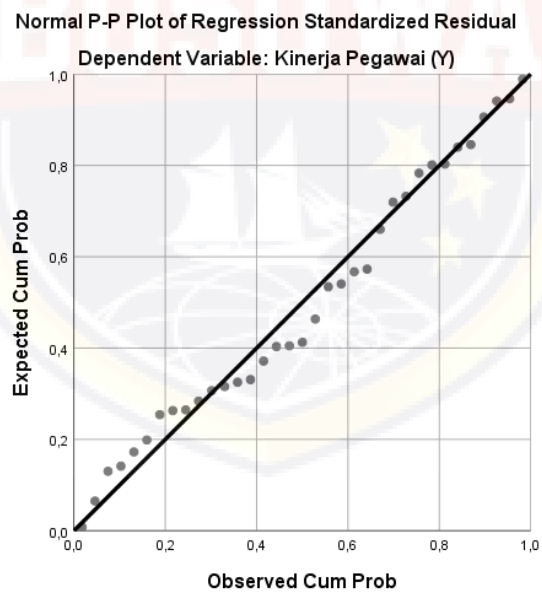
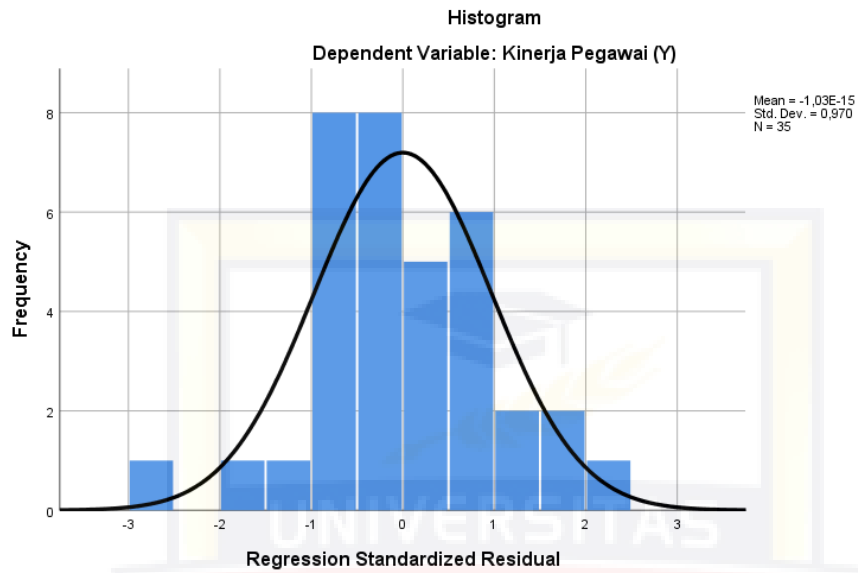
c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,848	10

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas

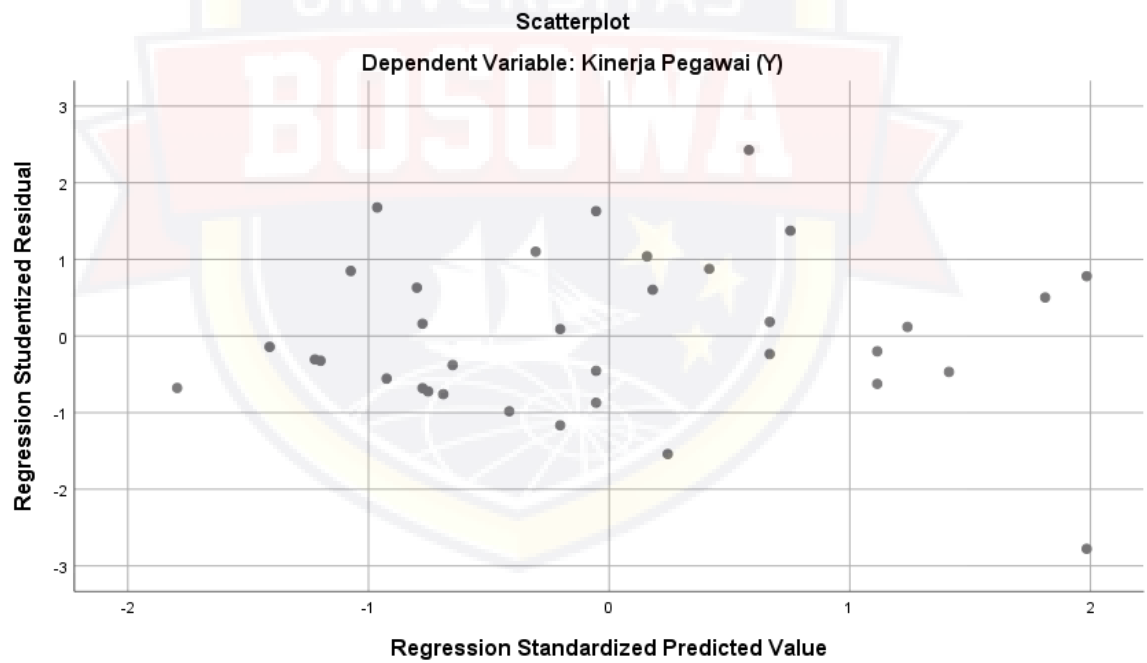


Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1							
	(Constant)	12,211	6,532		1,869	,071	
	Disiplin Kerja (X1)	,432	,179	,383	2,407	,022	,709
	Kemampuan Teknologi (X2)	,304	,134	,361	2,268	,030	,709

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Uji Heterokedastisitas



HASIL UJI HIPOTESIS

a. Hasil Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,211	6,532		1,869	,071		
	Disiplin Kerja (X1)	,432	,179	,383	2,407	,022	,709	1,411
	Kemampuan Teknologi (X2)	,304	,134	,361	2,268	,030	,709	1,411

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Hasil Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141,260	2	70,630	11,874	,000 ^b
	Residual	190,340	32	5,948		
	Total	331,600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Teknologi (X2), Disiplin Kerja (X1)

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 ^a	,426	,390	2,439

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Teknologi (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)