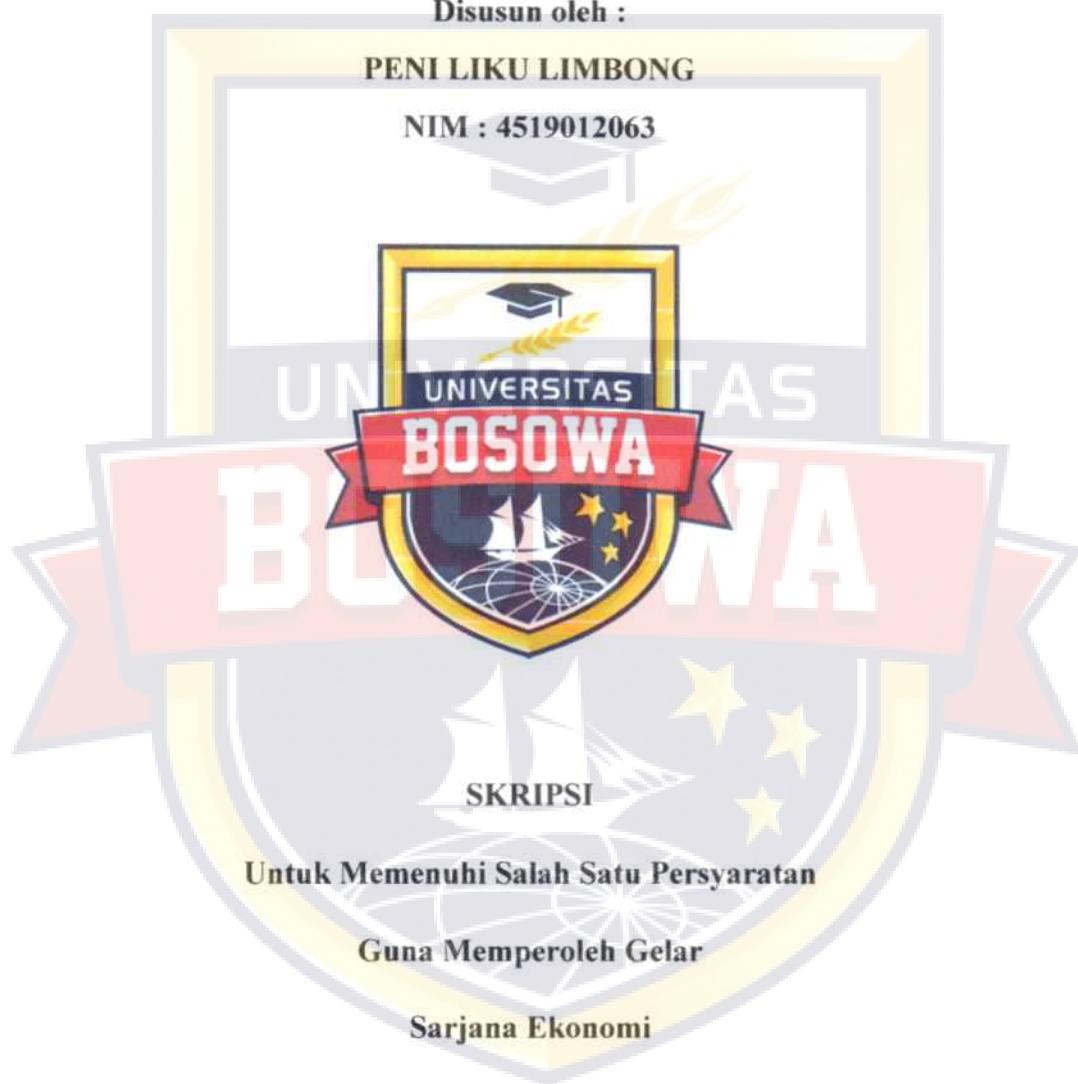


**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMASI KOTA MAKASSAR**

Disusun oleh :

PENI LIKU LIMBONG

NIM : 4519012063



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

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Nama Mahasiswa : Peni Liku Limbong

NIM : 4519012063

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Prof. Dr.H. Muhammad Yusuf Saleh, SE., M.Si

Dr. Miah Said, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**



Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.M

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Ahmmad Jumarding, SE. M.M

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Peni Liku Limbong

NIM : 4519012063

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas
Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak 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 ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 20 Maret 2023

Makasiswa yang bersangkutan



Peni Liku Limbong

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yesus Kristus, atas segala kasih dan karunia-Nya yang senantiasa dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan yang harus ditempuh oleh setiap mahasiswa untuk menyelesaikan studi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar. Adapun judul skripsi ini adalah: **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar”**.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu perkenankan penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T.,M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abu Bakar SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Dr. Miah said, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Bapak Ahmad Jumarding, SE.,M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

6. Bapak Prof. Dr. Muhammad Yusuf Saleh, SE.,M.Si dan Ibunda Dr. Miah Said, SE.,M.Si. sebagai pembimbing I dan II yang dengan penuh kesabaran, disela kesibukannya masih meluangkan waktu dan memberi masukan, arahan, dan petunjuk yang sangat berarti bagi penulis.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu dan membimbing penulis selama masa perkuliahan.
8. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa yang telah membantu penulis selama pengurusan Administrasi.
9. Kepada kedua orang tua tercinta, papa dan mama yang selalu memberi dukungan secara tulus selama perkuliahan baik dalam bentuk materi maupun moril sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Terimakasih juga kepada kedua adik tercinta Yori Liling dan Yanses Payung yang juga selalu membantu dan mendukung penulis selama masa perkuliahan.
10. Kepada sahabat penulis Ines Kala' Tiku, Enastavia Santopar dan Febrianty Barrung Ka'bak yang selalu mendukung dan mendengar keluh kesah penulis selama penyusunan skripsi ini hingga selesai.
11. Terima Kasih juga kepada teman-teman penulis Imelda Agustina, Amany Ashilah, Eliza Haryono, Feby Yulita Liling dan Karina Amelia Stefania yang selalu setia dalam memberikan dukungan, kebersamaan dan kenangan yang sangat berkesan bagi penulis selama menempuh Pendidikan di Universitas Bosowa Makassar.

12. Teman-teman Angkatan 2019 Universitas Bosowa, terkhusus kelas Manajemen-B yang menjadi keluarga baru untuk penulis selama menempuh Pendidikan di Universitas Bosowa.

13. Teman-teman “KKN-T Desa Mattampapole Angkatan 53” yang telah memberi semangat dan motivasi luar biasa kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan juga tidak luput dari kekurangan, karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang, khususnya kalangan Manajemen. Semoga Tuhan Yesus Kristus senantiasa melimpahkan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah berperan, baik secara langsung maupun tidak langsung dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini. Amin.

Makassar, 20 Maret 2023

Penulis


Peni Liku Limbong

Abstrak

PENI LIKU LIMBONG. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. (Dibimbing Oleh Muhammad Yusuf Saleh dan Miah Said).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner yang disebar kepada 50 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Dengan demikian factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil dengan nilai koefisien determinasi 52,3% artinya keseluruhan dari variabel bebas (Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) memiliki hubungan secara Bersama-sama.

Kata kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

PENI LIKU LIMBONG. The Influence of Competence, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Makassar City Communication and Information Service Office. (Supervised by Muhammad Yusuf Saleh and Miah Said).

This study aims to examine, analyze and interpret the influence of competence, work discipline and work environment on employee performance at the Makassar City Communication and Informatics Office. This research uses a quantitative approach with a survey method. Data obtained through observation, documentation and questionnaires distributed to 50 respondents.

The results of this study indicate that competence, work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Makassar City Communication and Informatics Office. Thus the factors that affect employee performance show results with a coefficient of determination of 52.3% meaning that all of the independent variables (Competence, Work Discipline and Work Environment) have a joint relationship.

Keywords: *Competence, Work Discipline, Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI.....	iii
PRAKATA.....	iv
Abstrak.....	vii
Abstract.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Lingkup Penelitian.....	8
F. Sistematika pembahasan.....	8
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kajian teori.....	10
1. Kompetensi.....	10
2. Disiplin kerja.....	21
3. Lingkungan Kerja.....	26
4. Kinerja karyawan.....	32
B. Penelitian Terdahulu.....	36
C. Kerangka Berpikir.....	38
D. Hipotesis.....	39
BAB III.....	40
METODE PENELITIAN.....	40

A. Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel.....	41
D. Instrumen Penelitian.....	41
E. Variabel Penelitian.....	42
F. Jenis dan Sumber Data.....	43
1. Jenis Data.....	43
2. Sumber Data.....	43
G. Teknik Pengumpulan Data.....	44
H. Teknik Analisis Data.....	45
I. Defenisi Operasional.....	50
BAB IV.....	53
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	53
B. Hasil Pengujian Hipotesis.....	61
1. Deskripsi Data Responden.....	61
2. Uji asumsi klasik.....	66
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
4. Hasil Pengujian Hipotesis.....	71
C. Pembahasan Hasil penelitian.....	75
BAB V.....	78
PENUTUP.....	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	36
3.1 Defenisi Operasional.....	50
4.1 Jumlah pegawai, jenis kelamin dan tingkat Pendidikan	61
4.2 Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner	62
4.3 Karakteristik Responden Brdasarkan Jenis Kelamin	62
4.4 karakteristik Responden Brdasarkan Usia	63
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
4.7 Hasil Uji Normalitas	66
4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	67
4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	68
4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
4.11 Hasil Uji T.....	72
4.12 Hasil Uji F.....	74
4.13 Hasil Uji Determinasi	75

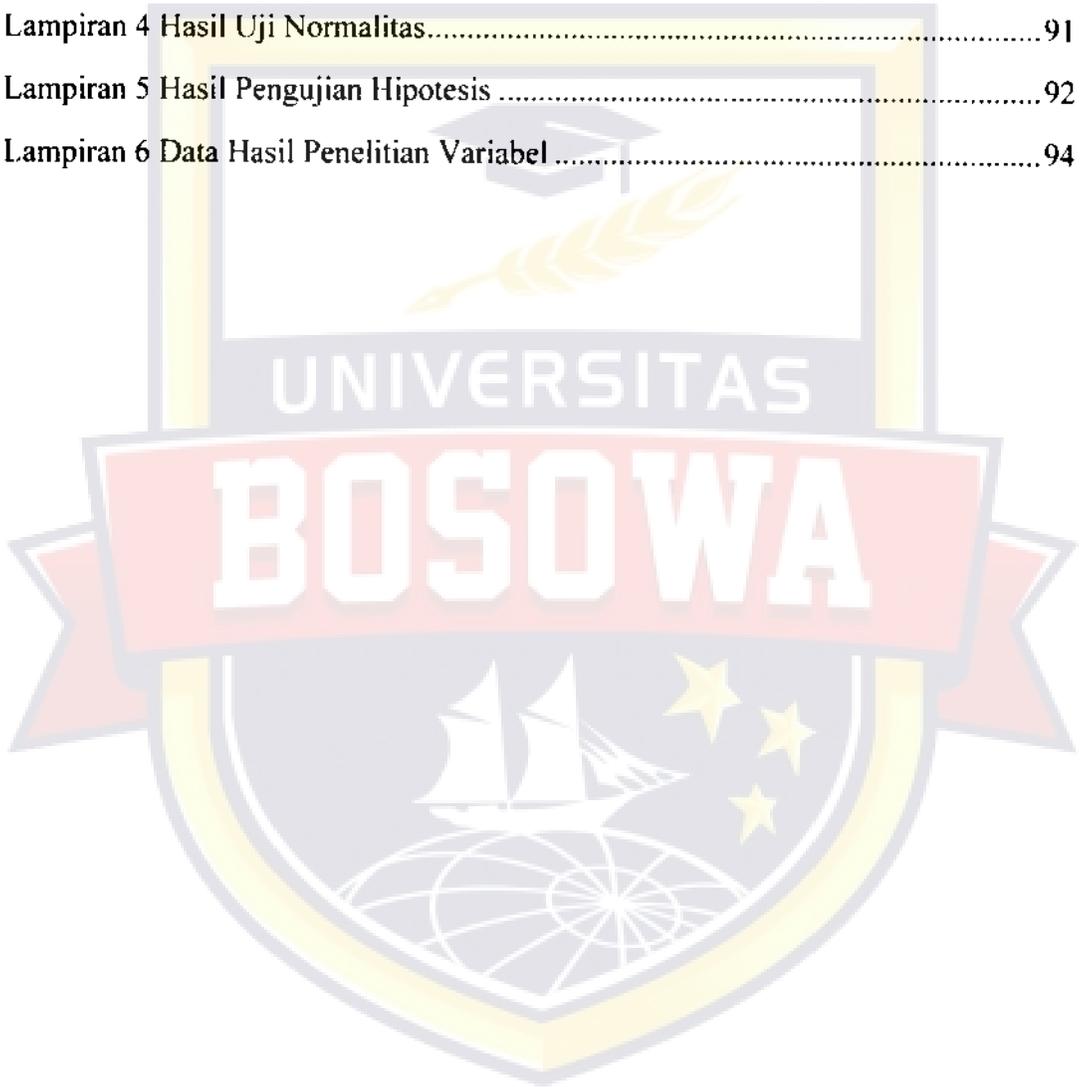
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Kerangka Pikir	38
4.1 Struktur Organisasi KOMINFO Kota Makassar.....	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Penelitian	85
Lampiran 2 Surat Balasan Izin Permohononan Penelitian	86
Lampiran 3 Lampiran Kueisoner	87
Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas.....	91
Lampiran 5 Hasil Pengujian Hipotesis	92
Lampiran 6 Data Hasil Penelitian Variabel	94



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia sebagai pengelola sistem mempunyai peran penting bagi keberlangsungan suatu organisasi atau instansi. Di era global seperti saat ini, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, Pendidikan dan Latihan serta tingkat kenyamanan berkerja sebagai pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Saat ini setiap organisasi atau instansi harus beradaptasi dengan keadaan seperti saat ini agar dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi atau instansi dan mampu menjawab tantangan global. SDM yang dimaksud adalah pegawai yang berperan aktif dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan untuk mencapai taerget organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangan perusahaan dalam menghadapi persaingan di era global saat ini. Agar dapat bersaing organisasi diwajibkan mengembangkan atau menggali potensi sumber daya yang ada sehingga menjadi sumber daya yang profesional dalam melakukan kinerjanya sehingga terjadinya target atau tujuan organisasi dan dapat bersaing denga organisasi atau Lembaga lainnya. lembaga atau instansi harus lebih sering melakukan pelatihan keterampilan, kuantitas, dan keahlian.

Dengan seringnya dilakukan pelatihan terhadap pegawai akan mengangkat semangat kerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dalam instansi.

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, Pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan dan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya pegawai yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah organisasi untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika pegawainya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik (Saleh, 2019).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:9). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Dalam peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawai yang optimal. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan.

Keinginan tersebut dapat dipenuhi melalui system manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012:230).

Menurut liestyodono dan purwaningdya (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, efektif, dan psikomotrik dengan sebaik-baiknya. Menurut simanjuntak (2005:113) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sudarmanto (2009:32) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Menurut Romberg (2007) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang Pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Menurut masyjui (2005) dalam Sudarmanto (2011) seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan

kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik berupa fisik maupun non fisik yang terdapat di dalam instansi, lingkungan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan instansi sesuai dengan visi dan misi instansi. Sedarmayanti (2017) membagi dimensi lingkungan kerja menjadi dua. Lingkungan kerja Fisik dengan indikator-indikator nya yaitu penerangan cahaya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi tata letak, music dan keamanan. Lingkungan kerja non fisik dengan indikator-indikator nya yaitu hubungan kerja antara bawahan dan atasa dan hubungan kerja antar rekan kerja

Dinas komunikasi dan informatika Kota Makassar merupakan unsur pelaksana Kota Makassar yang dipimpin oleh kepala Dinas dan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang komunikasi dan informatika berdasarkan desentralisasi dan tugas pembantuan. Tugas dan fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar adalah membantu kepada Daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintah Daerah dalam bidang komunikasi dan informatika serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Komunikasi Kota Makassar, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelolah pegawainya. Pentingnya kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan dan pencapaian tujuan instansi, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi.

Mengacu pada upaya memenuhi tuntutan pembangunan dengan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, diperlukan upaya peningkatan kinerja pegawai baik pada aspek kualitas maupun kuantitas kerja agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dengan harapan tujuan instansi dapat tercapai. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dalam membangun kinerja pegawai agar tercapai hasil yang memuaskan dapat melalui membangun kompetensi yang positif antar pegawai, penerapan disiplin pegawai dalam bekerja, dan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif.

Dari hasil pengamatan/observasi yang dilakukan, penulis mendapatkan suatu fenomena yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yaitu penulis menemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dengan adanya kompetensi yang berbeda-beda dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, maka mengakibatkan adanya perbedaan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab masing-masing. Selain itu yang paling berpengaruh adalah

disiplin kerja yang kurang maksimal dalam mematuhi peraturan yang ada di kantor/instansi. Sebagai contoh, Ketika memasuki jam kerja tetapi masih ada beberapa pegawai yang sedang bersantai untuk sarapan atau berbincang dengan pegawai lainnya. Hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun dan menghasilkan pekerjaan yang kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, hal tersebut yang membuat penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar”**.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang menjadi kaitan dalam penelitian ini merangkup :

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar?
4. Apakah kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.
4. Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis
Penelitian ini bisa dijadikan landasan mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.
2. Secara praktis
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.
3. Secara akademik

Penelitian ini memberikan ilmu, wawasan dan informasi yang dapat diimplementasikan bagi penulis. Selain itu, penelitian ini diharapkan agar memberi tambahan ilmu khususnya bagi Mahasiswa Manajemen yang berfokus pada Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan referensi di perpustakaan bagi mahasiswa yang lainnya.

E. Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Pembahasan pada penelitian ini berfokus pada mengamati dan menganalisa apakah terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota makassar.

F. Sistematika pembahasan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu Menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami,. Maka penulis akan mendeskripsikan sistematika penulis sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar Belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang uraian tinjauan pustaka dan kerangka teori yang terkait dengan tema penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

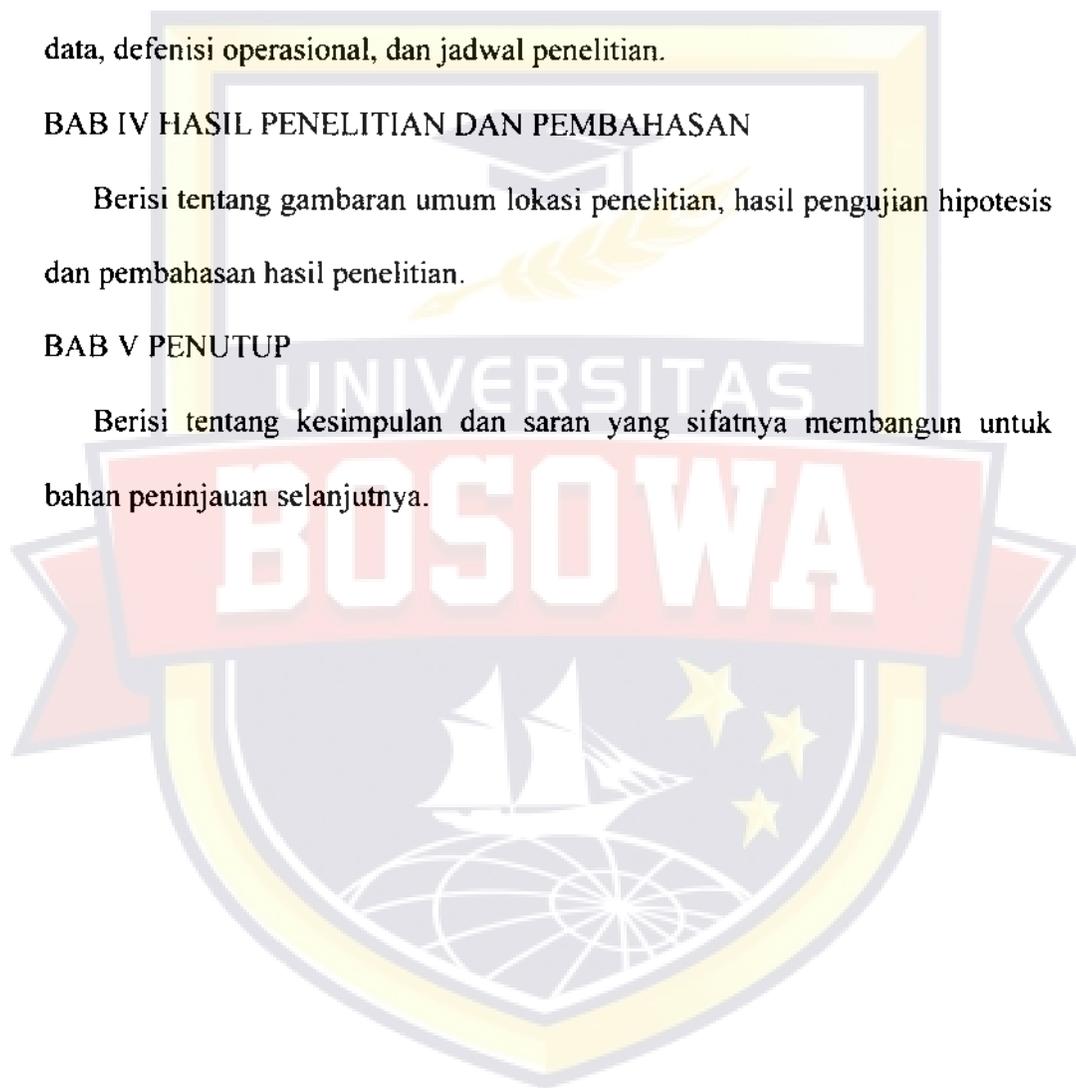
Berisi tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrument penelitian, variable penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional, dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran yang sifatnya membangun untuk bahan peninjauan selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Menurut Scale (1975), secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang (Sutrisno 2009, hal:202).

Menurut Ruky (2006) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir atau bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Dhermawan dkk, 2012).

Menurut Spencer and Spencer (1993:9) Mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil Ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual (Winanti, 2011).

Kompetensi menurut Darsono dan Tjanjuk (2011:123) adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seseorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakter, sikap dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang mempengaruhi performa kerja ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja.

b. Karakteristik Kompetensi

Menurut Sutrisno (2009 hal: 206) terdapat 5 tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a) **Motif** adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b) **Sifat** adalah karakteristik fisik atau respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi atau ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi sebagai pilot dapur.

- c) **Konsep diri** adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.
- d) **Pengetahuan** adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- e) **Keterampilan** adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis atau konseptual.

c. Jenis-jenis kompetensi

Menurut Spencer and Spencer (1993:34) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi empat, yaitu: kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual (Winanti, 2011). Uraian dari masing-masing kompetensi secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi intelektual

Menurut Spencer dan Spencer (1993:35) mengemukakan bahwa kompetensi intelektual terinternalisasi dalam bentuk sembilan kompetensi sebagai berikut:

- a) Berprestasi, yaitu kemauan atau semangat seseorang untuk berusaha mencapai kinerja terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus-menerus.
- b) Kepastian kerja, yaitu kemauan dan kemampuan seseorang untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematis dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data/informasi yang akurat.
- c) Inisiatif, yaitu kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi tuntutan seseorang, atau sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru dengan mengevaluasi, menyeleksi, dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja.
- d) Penguasaan informasi, yaitu kepedulian seseorang untuk meningkatkan kualitas keputusan atau tindakan berdasarkan informasi yang handal dan akurat serta berdasarkan pengalaman dan pengetahuan atas kondisi lingkungan kerja (konteks permasalahan).
- e) Berpikir analitik, yaitu kemampuan seseorang untuk memahami situasi dengan cara menguraikan permasalahan menjadi komponen-komponen yang lebih rinci serta menganalisis permasalahan secara sistematis/bertahap berdasarkan pendekatan logis.
- f) Berpikir konseptual, yaitu kemampuan seseorang untuk memahami dan memandang suatu permasalahan sebagai suatu kesatuan yang

meiliputi kemampuan yang memahami akar permasalahan atau pola keterkaitan komponen masalah yang bersifat abstrak secara sistematis.

- g) Keahlian praktikal, yaitu kemampuan menguasai pengetahuan eksplisit berupa keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan serta kemauan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri.
- h) Kemampuan linguistic, yaitu kemampuan untuk menyampaikan pemikiran atau gagasan secara lisan atau tulis untuk kemudian didiskusikan atau didialogkan sehingga terbentuk kesamaan persepsi.
- i) Kemampuan naratif, yaitu kemampuan untuk menyampaikan pokok-pokok pikiran dan gagasan dalam suatu pertemuan formal atau informal dengan menggunakan media cerita, dongen atau perumpamaan.

2. Kompetensi emosional

Spencer dan Spencer (1993:37) kompetensi emosional individu terinternalisasi dalam bentuk enam tingkat kemampuan dan kemampuan sebagai berikut:

- a) Sensitifitas atau saling pengertian, yaitu kemampuan dan kemauan untuk memahami, mendengarkan, dan menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan orang lain, yang bisa berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan serta kelebihan dan keterbatasan orang lain.
- b) Kepedulian terhadap kepuasan pelanggan internal dan eksternal, yaitu keinginan untuk membantu dan melayani pelanggan internal dan eksternal.

- c) Pengendalian diri, yaitu kemampuan untuk mengendalikan prestasi dan emosi pada saat menghadapi tekanan sehingga tidak melakukan tindakan yang negative dalam situasi apapun.
- d) Percaya diri, yaitu keyakinan seseorang untuk menunjukkan citra diri, keahlian, kemampuan serta pertimbangan yang positif.
- e) Kemampuan beradaptasi, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi dan mampu melihat diri setiap perubahan situasi.
- f) Komitmen pada organisasi, yaitu kemampuan seseorang untuk mengikatkan diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. Kompetensi sosial

Spencer dan Spencer (1993 pelatihan, :39) kompetensi sosial individu terinternalisasi dalam bentuk tujuh tingkat kemauan dan kemampuan sebagai berikut:

- a) Pengaruh dan dampak, yaitu kemampuan meyakinkan dan mempengaruhi orang lain untuk secara efektif dan terbuka dalam berbagai pengetahuan, pemikiran dan ide-ide secara perorangan atau dalam kelompok agar mau mendukung gagasan atau dalam kelompok agar mau mendukung gagasan atau idenya.

- b) Kesadaran berorganisasi, yaitu kemampuan untuk memahami posisi dan kekuasaan secara komprehensif baik dalam organisasi maupun pihak-pihak eksternal perusahaan.
- c) Membangun hubungan kerja, yaitu kemampuan untuk membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangan dan akrab.
- d) Mengembangkan orang lain, yaitu kemampuan untuk meningkatkan keahlian bawahan atau orang lain dengan memberikan umpan balik yang bersifat membangun berdasarkan fakta yang spesifik serta memberikan pelatihan, dan memberi wewenang untuk memberdayakan dan meningkatkan partisipasinya.
- e) Mengarahkan bawahan, yaitu kemampuan memerintah, mempengaruhi, dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan strategi dan hubungan interpersonal agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- f) Kerja tim, yaitu keinginan dsan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain secara koperatif yang menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.
- g) Kepemimpinan kelompok, yaitu keinginan dan kemampuan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok dan mampu menjadi suri teladan bagi anggota kelompok yang dipimpinnya.

4. Kompetensi spiritual

Menurut Zohar dan Marshall (2007:15) ada Sembilan ciri pengembangan kompetensi spiritual yang tinggi, yaitu:



- a) Kemampuan bersikap fleksibel atau adaptif
- b) Tingkat kesadaran yang tinggi
- c) Kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi penderitaan
- d) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
- e) Kualitas hidup yang dipahami dan visi dan nilai-nilai
- f) Keengganan untuk membuat kerugian yang tidak perlu
- g) Kecenderungan untuk melihat segala sesuatu secara holistic
- h) Kecenderungan untuk selalu bertanya mengapa
- i) Memiliki kemudahan untuk melawan konvensi

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Zwell (2000: 56-58) dalam mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang (Wibowo 2016, hal: 283), yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berfikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri yang berfikir kedepan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat di pelajari, di praktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat di perbaiki dengan intruksi praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun 16 hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik daripada mereka yang mudah mengelola respons emosional.

5. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan

tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

6. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.

- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

e. Indikator kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018) sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2) Pemahaman (*understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3) Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4) Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).

5) Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6) Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan (Sutrisno, 2011:205).

2. Disiplin kerja

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal.

a. Pengertian disiplin kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut (Nurhanan, Remmang, & Said, 2020) disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisais. (Nurhanna , Remmang, & Said, 2020)Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Hasibuan (2006: 444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” Singodimenjo dalam Sutrisno (2009:86) bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

b. Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Ganyag (2018) jenis disiplin kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk menumbuhkan kembangkan kedisiplinan pada diri setiap karyawan untuk melaksanakan berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prinsip dasar disiplin preventif adalah kesadaran berdisiplin dalam melaksanakan tugas muncul dari diri karyawan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah upaya konkrit manajemen dalam menegakkan disiplin kerja setiap karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Disiplin kompratif

Disiplin kompratif adalah mengaplikasikan kedisiplinan kerja di perusahaan sendiri atas dasar kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan lain yang sudah terbukti sukses.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Ganyag (2018) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebagai berikut :

1) Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan

Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka dari itu tujuan ini disosialisasikan dan dipahami setiap karyawan.

2) Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan. Peraturan ini harus mencantumkan sanksi yang pasti bagi pelanggarannya tanpa membedakan satu karyawan dengan karyawan lainnya.

3) Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan. Atasan juga memberikan pengawasan terhadap karyawan yang memiliki tugas yang sulit dalam melaksanakan tugas. Sikap atasan yang demikian akan dihormati oleh karyawan, sehingga akhirnya menciptakan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

4) Adanya reward dan punishment

Reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan kedisiplinan. Punishment merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kejelasan reward dan punishment ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin agar mencapai standar yang ditetapkan perusahaan.

5) Besar kecilnya kompensasi

Karyawan akan bekerja dengan disiplin kerja jika kompensasi yang diterima sebagai balas jasa atas hasil kerjanya dinilai memadai atau layak. Sebaliknya jika karyawan menilai kompensasi yang diterimanya kurang layak akan memicu mereka untuk bersikap dan berperilaku yang melanggar peraturan kedisiplinan di perusahaan.

d. Indikator disiplin kerja

Menurut Rivai (2005), disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut:

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

- 3) Ketaatan pada standar kerja. hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Bebarapa pegawai mungkin melakukan tinakan yang tidak sopan ke sesame rekan kerja atau pimpinan akan terlibat tindakan tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan (Rahmawanti, 2014). Menurut Kasmir, lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan penerangan.

Menurut Fariz (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Nuraida (2008) lingkungan kerja fisik meliputi cahaya/penerangan, warna, musik, udara yang meliputi suhu/temperatur, kelembaban, sirkulasi/ventilasi, kebersihan.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti ruang kerja yang bersih, nyaman, kondusif, serta hubungan sosial dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan.

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Budianto (2015) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung Kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Factor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

- a) Warna, memakai warna yang tepat pada alat dan dinding ruangan, akan mempengaruhi keadaan jiwa pegawai dan memelihara kegembiraan dalam ketenangan bekerja.

- b) Kebisingan, lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik. Ketenangan lingkungan kerja sangat membantu penyelesaian pekerjaan.
- c) Penerangan, pegawai memerlukan penerangan yang cukup dan baik dalam ruang kerja yang memberikan beberapa keuntungan seperti lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan pegawai untuk melanjutkan kegiatannya.
- d) Peraturan kerja, peraturan kerja yang jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para pegawai untuk pengembangan karier di organisasi tersebut. Pegawai akan dituntut untuk menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan organisasi dan tujuan individu dengan baik.
- e) Sirkulasi udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai. Konstruksi Gedung pun dapat berpengaruh pada pertukaran udara. Gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik. Dan volume ruangan harus sebanding dengan jumlah pegawai yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik.
- f) Keamanan, lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan. Keamanan yang dimaksudkan adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

g) Kebersihan dan tata letak ruang, secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, penataan ruang kerja juga dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai.

d. Indikator lingkungan kerja

Indikator-indikator dalam lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992,159) antara lain :

a) Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga komunikasi kerja.

b) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan yang harmonis sesama rekan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam suatu organisasi. Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang pegawai akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

c) Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja.

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a) Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak mengganggu.

b) Sirkulasi udara ditempat kerja

oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga keberlangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c) Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e) Keamanan ditempat kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman (SATPAM).

Dari dua pendapat berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) peneliti mengambil indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap dan keamanan.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja Pegawai

Secara umum kinerja (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 69) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Torang (2012:118) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Moehariono (2014, hal:95) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujua, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati (Adawiya, Abubakar, & Setiawan, 2022; Adawiya, Abubakar, & Setiawan, 2022)

Dari beberapa definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Armstrong (1998 : 32) mengemukakan tentang bagaimana mengelola kinerja dan bagaimana menempatkannya dalam praktek (Winanti, 2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor Personal/Individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor Kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang memberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor Tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratn anggota tim.
- 4) Faktor Sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor Kontekstual (situasional) meliputi: perubahan lingkungan.

c. Indikator kinerja karyawan

Menurut Bernadin dan Russell ada enam Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu (Winanti, 2011), antara lain sebagai berikut :

1) Kualitas (*Quality*)

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) Kuantitas (*Quantity*)

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4) Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*)

Tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit.

5) Butuh pengawasan (*Need For Supervision*)

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

6) Dampak antar individu (*Interpersonal impact*)

Tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

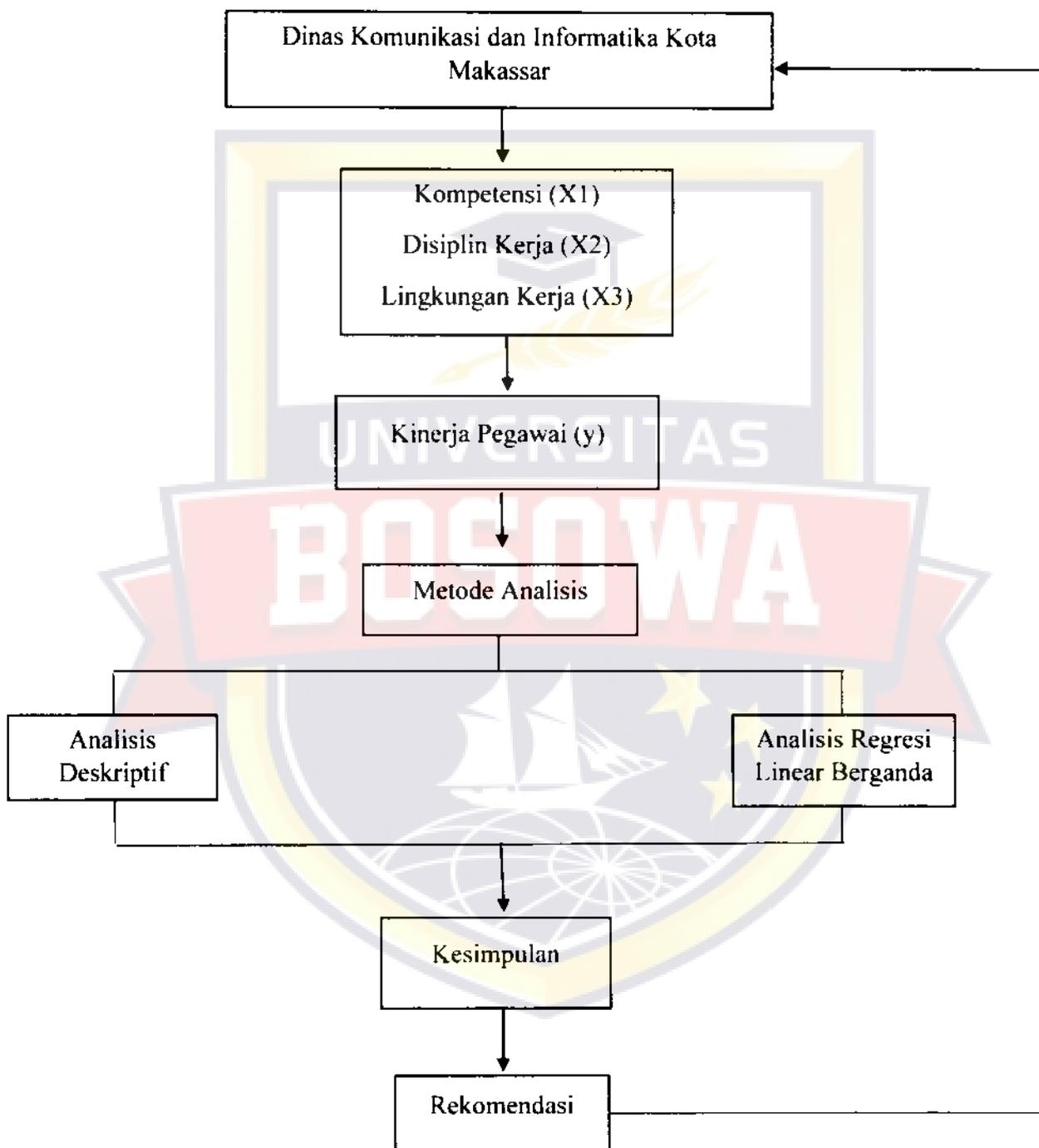
No	Peneliti	Judul peneliti	Hasil
1.	Ammara Khairani Lubis (2019)	Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika kota Medan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.
2.	Marten Wakdomi; Lucky O.H. Dotulung; Merinda H. Ch. Pandowo (2022)	Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pengadilan penduduk dan keluarga berencana kota Sorong Papua Barat.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPPKB kota sorong.
3.	Memed Erwansyah; Hj. Sulastini; Hereyanto (2018)	Pengaruh kompetensi, disiplin kerja; dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (survey pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk kantor cabang	1. Secara parsial kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Secara simultan kompetensi, disiplin

Muara Kabupaten Utara.	Teweh Barito	kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
------------------------------	-----------------	--

4. Meri
Revita
(2019)
- Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas energi dan sumber daya Kabupaten Sigi
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas energi dan sumber daya mineral Kabupaten Sigi.

C. Kerangka Berpikir

Gambar 1.1 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kajian empiris dan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

H2 : Diduga bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

H3 : Diguga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

H4 : Diguga bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, agar mempermudah seorang peneliti membutuhkan metode penelitian kuantitatif yang dimana metode tersebut peneliti mengambil sampel tertentu dari hasil wawancara ataupun observasi yang kemudian dijadikan beban penelitian. Menurut (Sugiyono, 2014 : 14), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Di dalam penelitian kuantitatif ini digunakan dua jenis variable, yaitu variable independennya (bebas) adalah Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan variable dependennya (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y).

B. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang berlokasi di jalan A.P.Pettarani No.62, Tamamaung, Panakukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Responden yang digunakan yaitu pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan April 2023.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga dimiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang berjumlah 50 orang.

Sampel atau contoh Sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti (Sugiono 2014). Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat representative atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi.

Melihat jumlah populasi yang tidak besar, maka sampel ditarik dengan menggunakan sampling jenuh, yang semua anggota populasi menjadi sampel sebanyak 50 orang.

D. Instrumen Penelitian

Menurut (Yusuf, 2013) secara umum instrument penelitian yang dapat digunakan peneliti dalam penelitian kuantitatif sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner berasal dari Bahasa latin : *Questionnaire*, yang berarti rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu diberikan kepada sekelompok individu dengan maksud untuk memperoleh data. Kuesioner lebih populer dalam penelitian dibanding dari jenis instrument



yang lain, karena dengan menggunakan Cara ini dapat dikumpulkan informasi yang lebih banyak dalam waktu yang relative pendek, dengan biaya yang lebih rendah dibandingkan dengan apabila peneliti menggunakan wawancara atau Teknik lain.

2. Skala

Teknik skala sering digunakan dalam pengumpulan data, Teknik ini akan memberikan hasil yang cukup berarti kalau peneliti dapat memilih tipe yang tepat sesuai dengan jenis data yang dikumpulkan serta tujuan penelitian yang telah dirumuskan. Karena itu gunakan skala yang mempunyai validitas yang tinggi, reabilitasnya yang andal, dan utilitas yang baik.

E. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 4 Variabel yaitu 3 Variabel Independen dan 1 Variabel Dependen. Variabel tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1. Variabel Independen (Bebas) yaitu :

- a) Kompetensi (X1) adalah suatu kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan.
- b) Disiplin Kerja (X2) adalah sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di instansi.
- c) Lingkungan Kerja (X3) Lingkungan kerja adalah keadaan atau suasana tempat dimana pegawai melaksanakan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Variabel ini merupakan Variabel yang mempengaruhi variabel lainnya.

2. Variabel Dependen (Terikat) yaitu :

- a) Kinerja Karyawan (Y) Kinerja pegawai adalah hasil kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya baik secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Variabel yang dipengaruhi oleh Variabel Independen. Variabel ini biasanya menjadi titik fokus atau topik dalam penelitian.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam pelaksanaan penelitian ini, agar mempermudah seorang peneliti membutuhkan jenis data penelitian kuantitatif yang dimana data tersebut berupa angka-angka yang berasal dari suatu perusahaan

2. Sumber Data

- a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden, yaitu pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Pengamatan atau observasi, dengan menggunakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

2. Kuesioner atau angket

Kuesioner merupakan suatu alat pengumpulan data yang berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan jawaban secara tertulis juga. Peneliti menggunakan skala likert (1-5), dimana nilai 1 adalah pernyataan sangat tidak setuju dan nilai 5 adalah pernyataan sangat setuju. Ukuran skalanya sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju

4 = Setuju

2 = Tidak setuju

5 = Sangat setuju

3 = Netral

3. Tinjauan Pustaka, dengan menggunakan Teknik secara tidak langsung yang ditunjukkan kepada subjek penelitian untuk mendapatkan informasi.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Metode ini mengacu pada gambaran statistic yang membantu memahami detail data dengan meringkas dan menemukan pola dari sampel data tertentu. Tujuan metode deskriptif adalah untuk menguraikan suatu permasalahan secara jelas, akurat, dan sistematis berdasarkan fakta yang ada di lapangan.

Menurut Sugiyono (2014:147), metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang sudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis data dengan analisis yang diolah dengan program SPSS for windows yang mana analisis tersebut akan dibentuk kesimpulan.

Dalam penelitian ini juga digunakan uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Adapun kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi linear berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data penelitian karena data yang berdistribusi normal bisa dianggap dapat mewakili populasi. Asumsi normalitas akan terpenuhi jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Uji normalitas juga dapat dilakukan melalui uji Kolmogorov-Smirnov.

Jika nilai Sig. pada uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012:134)

Dalam penelitian ini cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji metode glejser, uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji metode glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Gejala heteroskedastisitas juga ditunjukkan apabila hasil uji glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2011:143).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolinearitas atau tidak. Multikolinearitas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Pengujian

multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *variance Inflation Factor* (VIF). Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi lebih besar dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih kecil dari 10.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2017:275) persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

b = Koevisien Variabel

a = Konstanta

X1 = Kompetensi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

E = Error

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari standar korelasi. Uji yang

dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji simultan (Uji F), uji persial (Uji T) dan uji koefisien determinasi .

a. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan terhadap pengaruh variable independent secara Bersama-sama terhadap variable dependen. Pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
- b) Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

b. Uji T (persial)

Digunakan untuk menguji variable independent secara persial terhadap variable dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji T pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
- b) Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

c. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digubakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variable bebas secara serentak terhadap variable terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi

variable bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variable terikat.

Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila determinasi semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variable bebas terhadap variable terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

Apabila determinasi semakin mendekati 1. Maka pengaruh variable bebas terhadap variable terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variable bebas (kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variable terikat (kinerja pegawai).

1. Defenisi Operasional

TABEL 3.1
DEFENISI OPERASIONAL.

Variabel	Indikator	Defenisi
Kompetensi (X1)	Pengetahuan	Merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai KOMINFO Makassar dalam mengidentifikasi setiap pekerjaan yang diberikan.
	Pemahaman	Merupakan suatu kemampuan setiap pegawai KOMINFO untuk memahami dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
	Kemampuan/keterampilan	Merupakan kemampuan setiap pegawai KOMINFO untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat.
	Nilai	Merupakan kemampuan pegawai KOMINFO untuk berperilaku jujur, terbuka dan tanggap terhadap pekerjaan yang telah diberikan.
	Sikap	Merupakan kemampuan pegawai KOMINFO untuk bertanggung jawab, teliti dan melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu.
	Minat	Merupakan ketertarikan setiap pegawai KOMINFO dalam melakukan setiap pekerjaan.
	Disiplin Kerja (X2)	Kehadiran
Ketaatan pada peraturan kerja		Merupakan kemampuan pegawai dalam memahami dan menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan pada KOMINFO.
Ketaatan pada standar kerja		Merupakan kemampuan pegawai KOMINFO untuk bertanggungjawab terhadap tugas yang telah diberikan.
Tingkat kewaspadaan tinggi		Merupakan kemampuan pegawai KOMINFO untuk berhati-hati dan teliti dalam melakukan pekerjaan serta dalam menggunakan setiap

		peralatan kantor.
	Bekerja etis	Merupakan kemampuan setiap pegawai KOMINFO untuk selalu menjaga sikap terhadap pimpinan maupun sesama rekan kerja.
Lingkungan Kerja (X3)	Suasana kerja	Merupakan kondisi disekitar KOMINFO yang kondusif sangat mendukung kelancaran dalam pegawai melaksanakan pekerjaan.
	Hubungan dengan rekan kerja	Merupakan kemampuan pegawai KOMINFO dalam menjaga dan menjalin kerjsama yang baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.
	Tersedianya fasilitas kerja	Fasilitas di KOMINFO sudah memadai hal ini dapat membantu pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.
	Pencahayaan	Pencahayaan di KOMINFO sangat memadai hal ini membuat pegawai nyaman dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah diberikan.
	Sirkulasi udara	Ventilasi udara dan tanaman di KOMINFO sangat memadai hal ini membuat pergantian udara sangat lancar.
	Keamanan	Keamanan di KOMINFO lumayan memadai hal ini didukung dengan adanya CCTV untuk melindungi asset dan fasilitas di kantor.
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	Merupakan kemampuan setiap pegawai KOMINFO dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
	Kuantitas	Merupakan kemampuan pegawai KOMINFO dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh kantor.
	Ketepatan Waktu	Merupakan kemampuan pegawai KOMINFO dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan bekerja sesuai dengan jam kerja.
	Efektivitas biaya	Kemampuan semua struktur KOMINFO dalam mengelola biaya

	baik biaya masuk maupun biaya yang dikeluarkan.
Butuh pengawasan	Setiap pegawai pada KOMINFO membutuhkan pengawasan agar setiap pekerjaan terlaksana dengan baik dan tepat.
Dampak antar individu	Merupakan kemampuan pegawai KOMINFO untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas komunikasi dan informatika kota makassar merupakan instansi pemerintah yang bergerak dan berfokus pada kegiatan penelitian dan pengembangan bidang komunikasi dan informatika. Sebelumnya dikenal sebagai dinas informasi dan komunikasi kota Makassar, kini telah berubah menjadi dinas informasi dan komunikasi. Perubahan ini berdasarkan Peraturan Daerah (perda) Kota Makassar 2009 No. 3. Tentang pembentukan dan struktur organisasi otonomi daerah Kota Makassar. Pertimbangan di balik perubahan ini memerlukan koordinasi dan perubahan kepada otoritas perangkat daerah kota Makassar berdasarkan peraturan pemerintah nomor 41 Tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah dalam rangka penyelenggaraan operasional pemerintah daerah.

Peraturan daerah pasal 21 tahun 2009 menyebutkan bahwa kementerian komunikasi dan informatika mempunyai tugas pokok merumuskan. Pengembangan dan pengelolaan kebijakan di bidang komunikasi dan informasi, meliputi pengembangan informasi, aplikasi dan telematika, pemanfaatan media, pemberdayaan kelembagaan, pos dan telekomunikasi.

1. Visi dan misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Visi :

“Terwujudnya Makassar *Smart City* berbasis teknologi informasi dan Komunikasi”

Makna pokok yang terkandung dalam visi tersebut antara lain:

- a) Makassar *Smart City* adalah kota yang lebih cerdas, yaitu layak huni, efisien, dan berkelanjutan. *Smart city* paling tidak meliputi enam dimensi yaitu ekonomi, mobilitas, lingkungan, manusia, kehidupan dan pemerintahan.
- b) Pelayanan informasi dan komunikasi, adanya pelayanan informasi dan komunikasi yang disebarluaskan melalui berbagai media dan teknologi terkini, merupakan suatu syarat mutlak untuk dapat mencapai sasaran pembangunan yang telah ditetapkan menuju masyarakat maju dan mandiri.

Misi:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan publikasi yang professional berbasis teknologi informasi.
2. Meningkatkan kapasitas dan kualitas infrastruktur jaringan untuk pelayanan teknologi informasi dan komunikasi.
3. Meningkatkan kualitas system aplikasi yang terintegrasi disemua lembaga pemerintahan.
4. Meningkatkan Kerjasama dan kemitraan Bersama komunitas tekonologi informasi berbasis potensi lokal.
5. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di bidang teknologi informasi dan komunikasi.

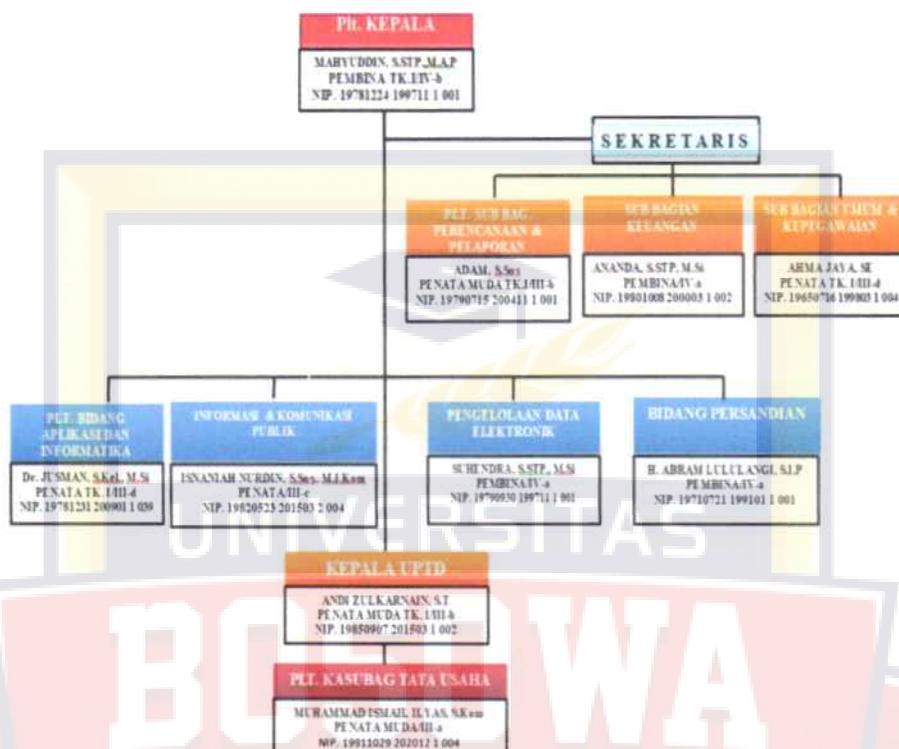
2. Sejarah instansi

Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar, berganti wajah. Jika sebelumnya dikenal sebagai Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar, kini berubah menjadi Dinas Komunikasi dan Informatika. Perubahan ini didasarkan pada Peraturan daerah (Perda) Kota Makassar No. 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Otonomi Daerah Kota Makassar. Adapun pertimbangan yang melatari perubahan ini adalah, bahwa dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintah daerah, diperlukan penyesuaian dan perubahan terhadap kelembagaan perangkat daerah Kota Makassar, berdasarkan Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Pada pasal 21 Perda No. 3 Tahun 2009 disebutkan bahwa Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai tugas pokok merumuskan, Membina, dan mengendalikan kebijakan di bidang komunikasi dan informasi, meliputi, pengembangan informasi, aplikasi dan telematika, pendayagunaan media, pemberdayaan kelembagaan serta pos dan telekomunikasi.

3. Struktur Organisasi instansi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



4. Bidang usaha/Bagian

a. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah.

b. Sekretaris

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan kegiatan,

memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkungan Dinas. Berikut ini beberapa sub bagian yang membantu sekretaris dalam menjalankan tugasnya yaitu:

- 1) Sub bagian program dipimpin oleh kepala sub bagian yang mempunyai tugas membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, penyajian data dan informasi, serta penyusunan laporan.
- 2) Sub bagian umum, kepegawaian, dan hukum dipimpin oleh kepala subbagian yang mempunyai tugas membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian dan hukum.
- 3) Sub bagian keuangan dipimpin oleh kepala subbagian yang mempunyai tugas membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan pengelolaan administrasi dan pelaporan keuangan.

c. Bidang hubungan masyarakat, informasi dan komunikasi publik

Bidang Hubungan Masyarakat, Informasi Dan Komunikasi Publik dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis hubungan masyarakat, informasi dan

komunikasi publik. Berikut ini bagian-bagian yang terdapat dalam hubungan masyarakat yaitu:

- 1) Seksi pengelolaan dan penyediaan informasi dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang hubungan masyarakat, informatika dan komunikasi public dalam melakukan persiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengelolaan dan penyediaan informasi.
- 2) Seksi pengelolaan media komunikasi public dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang hubungan masyarakat, informasi dan komunikasi public dalam melakukan persiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengelolaan media komunikasi publik.
- 3) Seksi layanan informasi public dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang gubungan masyarakat, informasi dan komunikasi publik dalam melakukan persiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis layanan informasi publik.

d. Bidang aplikasi dan informatika

Bidang Aplikasi Dan Informatika dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis aplikasi dan informatika. Berikut ini seksi-seksi yang terdapat pada bidang aplikasi dan informatika yaitu:

- 1) Seksi piranti keras dan infrastruktur jaringan dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas pokok membantu kepala bidang aplikasi dan informatika dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis piranti keras dan infrastuktur jaringan.
- 2) Seksi piranti lunak dan pengembangan aplikasi dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas pokok membantu kepala bidang aplikasi dan informatika dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis piranti lunak dan pengembangan aplikasi.
- 3) Seksi pengelolaan data dan e-Government dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas pokok membantu kepala bidang aplikasi dan informatika dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengelolaan data dan e-government.

e. Bidang statistik

Bidang Statistik dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis statistik sektoral. Berikut ini terdapat beberapa seksi yang terdapat pada bagian bidang statistic yaitu:

- 1) Seksi ekonomi dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang statistik dalam melakukan penyiapan

bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis statistik ekonomi.

- 2) Seksi sosial budaya dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang statistik dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis sosial budaya.
- 3) Seksi politik, hukum, keamanan dan ketertiban masyarakat dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas pokok membantu kepala bidang statistik dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis statistic politik, hukum, keamanan dan ketertiban masyarakat.

f. Bidang persandian

Bidang Persandian dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis persandian meliputi tata kelola persandian, pengamanan persandian dan informasi, dan pengawasan dan evaluasi penyelenggaraanpersandian. Berikut ini terdapat beberapa seksi pada bagian bidang persandian:

- 1) Seksi tata Kelola persandian dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang persandian dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis tata Kelola persandian.

- 2) Seksi pengamanan persandian dan informasi dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang persandian dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengamanan persandian dan informasi.
- 3) Seksi pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan persandian dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang persandian melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan persandian.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Deskripsi Data Responden

TABEL 4.1
JUMLAH PEGAWAI, JENIS KELAMIN DAN TINGKAT
PENDIDIKAN

JK	Jumlah	Tingkat Pendidikan			
		SLTA/Sederajat	D3	S1	S2
L	15			13	2
P	35	1	2	32	
Jumlah	50	1	2	45	2

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Berdasarkan tabel 4.1 total pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar berjumlah 50 pegawai, dimana terdapat 15 orang laki-laki dan 35 orang perempuan.

Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diberikan langsung kepada responden dalam bentuk kuesioner. Jumlah kuesioner

yang disebar sebanyak 50 kuesioner. Berikut ini peneliti menyajikan data kuesioner yang telah disebar:

TABEL 4.2
SAMPSEL DAN TINGKAT PENGEMBALIAN KUESIONER

Keterangan	Jumlah
Penyebaran Kuesioner	50
Kuesioner yang Kembali	50
Kuesioner yang dapat diolah	50
Tingkat pengembalian	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 50 kuesioner yang disebar, kuesioner yang Kembali sebanyak 50. Tingkat pengembalian sebesar 100% yang menunjukkan tingkat pengembalian kuesioner pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar sangat tinggi.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini peneliti menyajikan tabel responden berdasarkan jenis kelamin:

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	15	30%
Perempuan	35	70%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang (30%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 35 orang (70%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang lebih dominan adalah perempuan dengan jumlah 35 orang dengan persentase 70%.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
17-25 Tahun	9	18%
26-40 Tahun	26	52%
40-50 Tahun	12	24%
>50 Tahun	3	6%
Total	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia antara 17-25 tahun berjumlah 9 orang (18%), usia 26-40 tahun berjumlah 26 orang (52%), usia 40-50 tahun berjumlah 12 orang (24%) dan berusia >50 tahun berjumlah 3 orang (6%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai Kantor Dinas

Komunikasi dan Informatika Kota Makassar masih tergolong ke dalam usia produktif yaitu usia 25-40 Tahun. Pegawai yang berusia mulai dari 40 tahun ke atas termasuk ke dalam tahap kemampuan dan kemajuan yang cenderung menyukai pekerjaan yang menantang dan mengembangkan kompetensi dalam tugas tertentu (spesialisasi) dan mengembangkan inovasi serta kreativitas.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

TABEL 4.5
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
PENDIDIKAN

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
S2	2	4%
S1	45	90%
D3	2	4%
SLTA/Sederajat	1	2%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa responden yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (4%), S1 sebanyak 45 orang (90%), D3 sebanyak 2 orang (4%) dan SLTA/Sederajat sebanyak 1 orang (2%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar lebih banyak memiliki latar belakang pendidikan S1 dari pada yang lainnya.

d. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data

tentang masa kerja para responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

TABEL 4.6
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<4 Tahun	22	44%
6-10 Tahun	15	30%
11-20 Tahun	8	16%
>20 Tahun	5	10%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar masa kerja lebih dominan dengan kategori <5 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 44% responden, masa kerja kategori 6-10 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 30% responden, masa kerja kategori 11-20 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 16% responden dan kategori masa kerja >20 Tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 10% kategori.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data model regresi berdistribusi normal atau tidak (Iman Ghozali,2016). Pada penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan alat bantu SPSS. Jika signifikansi $>0,05$ maka distribusi data dikatakan normal. Adapun hasil uji normalitas dalam tabel sebagai berikut:

TABEL 4.7
HASIL UJI NORMALITAS

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>		
	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.71094338
<i>Most Differences</i>	<i>Extreme Absolute</i>	.121
	<i>Positive</i>	.055
	<i>Negative</i>	-.121
<i>Test Statistic</i>		.121
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.067 ^c

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

c. *Lilliefors Significance Correction.*

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau *Asymp.sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,067 ($0,067 > 0,05$). Maka disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji heterokedastisitas ini terdapat ketidaksamaan varian untuk residu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Pada penelitian ini, uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan menghitung sig t apakah nilainya lebih kecil atau lebih besar. Jika $\text{sig } t < 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas namun jika nilai $\text{sig } t > 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk lebih jelasnya hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

TABEL 4.8
HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Model	<i>Coefficients^a</i>				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 (Constant)	-1.820	1.630		-1.117	.270
KOMPETENSI	.063	.054	.214	1.182	.243
DISIPLIN KERJA	.092	.077	.216	1.195	.238
LINGKUNGAN KERJA	-.014	.048	-.042	-.298	.767

a. *Dependent Variable: RES2*

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat dilihat pada kolom signifikan menunjukkan bahwa nilai signifikan Kompetensi (X1) adalah 0,243, nilai signifikan Disiplin Kerja (X2) adalah 0,238 dan nilai signifikan Lingkungan Kerja (X3) adalah 0,767. Ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (independent) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, hal ini menandakan tidak terjadinya heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Pada penelitian ini, uji multikolinearitas data dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Untuk lebih jelasnya, berikut ini telah menyajikan data pada tabel dibawah ini:

TABEL 4.9
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

		<i>Coefficients^a</i>				<i>Collinearity Statistics</i>		
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		Sig.	<i>Tolerance</i>	VIF
		B	<i>Std. Error</i>	Beta	t			
1	(Constant)	-1.820	1.630		-1.117	.270		
	KOMPETENSI	.063	.054	.214	1.182	.243	.568	1.760
	DISIPLIN KERJA	.092	.077	.216	1.195	.238	.567	1.763
	LINGKUNGAN KERJA	-.014	.048	-.042	-.298	.767	.955	1.047

a. *Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI*

Sumber: Data primer yang diolah. 2023

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Kompetensi (X1) adalah 1,760, nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 1,763 dan nilai VIF variabel Lingkungan kerja (X3) adalah 1,047. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF di bawah 10. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dari variabel bebas yaitu kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program spss versi 23, yang dapat disajikan hasil olahan data dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

TABEL 4.10
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

		<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	
		<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>	
		B	Std. Error	Beta	t
1	<i>(Constant)</i>	-1.820	1.630		-1.117
	KOMPETENSI	.063	.054	.214	1.182
	DISIPLIN KERJA	.092	.077	.216	1.195
	LINGKUNGAN KERJA	-.014	.048	-.042	-.298

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil persamaan dari olahan data regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 23, maka dapat didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,820 + 0,083X_1 + 0,092X_2 + 0,014X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,820 hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas yaitu kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka nilai variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 1.820. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi disiplin dan lingkungan kerja yang kodusif maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,820.
2. Nilai koefisien variabel kompetensi (X1) sebesar 0,063 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,063%.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,092 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1% , maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,092 persen.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,014 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan dan perbaikan

lingkungan kerja yang semakin kondusif sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,014%

4. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini, hasil uji t dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Uji t digunakan untuk mengukur secara parsial seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel dalam tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai t signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent mempengaruhi variabel dependen.

Rumus untuk mencari nilai t-tabel;

$$t\text{-tabel (df)} = n - k$$

$$= 50 - 4$$

$$= 46 \text{ pada taraf signifikansi } 0,05$$

$$t\text{-tabel} = 2,012$$

Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan tabel uji t ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

TABEL 4.11
HASIL UJI T

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	-.853	3.170		-.269	.789
KOMPETENSI	.216	.104	.271	2.073	.044
DISIPLIN KERJA	.520	.149	.457	3.488	.001
LINGKUNGAN KERJA	.200	.094	.215	2.130	.039

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari hasil perhitungan nilai t-tabel, maka ditentukan nilai t-tabel sebesar 2,012. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh nilai t-hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 4.9 diatas, yang menunjukkan bahwa:

- a) Uji pengaruh variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Dari hasil penelitian diperoleh nilai t-hitung > t-tabel yaitu (2,073 > 2,012) dengan nilai signifikansi sebesar 0,044 (0,044 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar”, **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b) Uji pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota

Makassar. Dari hasil perhitungan, ternyata hipotesis H2 diterima dan H_a ditolak karena nilai t -hitung $>$ t tabel yaitu ($3,488 > 2,012$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0,001 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

- c) Uji pengaruh variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Dari hasil penelitian diperoleh nilai t -hitung $>$ t -tabel yaitu ($2,130 > 2,012$) dengan nilai signifikan sebesar $0,039$ ($0,039 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_3) "Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar", **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji simultan (Uji f)

Pada penelitian ini, hasil uji F ini dilakukan dengan alat bantu SPSS versi 23. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi (X_1), disiplin (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) mampu secara serentak atau secara Bersama-sama (simultan) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F -hitung dengan f -tabel pada tingkat

error/signifikansi sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dengan pengambilan keputusan jika nilai signifikansinya $> 0,05$ H_0 ditolak dan jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 diterima.

Rumus untuk mencari nilai F-tabel :

$$\begin{aligned} Df &= n - k \\ &= 50 - 4 \\ &= 46 \end{aligned}$$

$$F\text{-tabel} = 2,81$$

Untuk lebih jelasnya, hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut:

TABEL 4.12

HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.561	3	58.854	18.874	.000 ^b
	Residual	143.439	46	3.118		
	Total	320.000	49			

a. *Dependent Variable:* KINERJA PEGAWAI

b. *Predictors:* (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

: Data Primer yang diolah, 2023

Pengujian secara simultan pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Dari tabel 4.10 diperoleh nilai F-hitung (18,874) $>$ dari f-tabel (2.81) dan nilai p value sebesar $0,000^b < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

c. Uji Determinasi (R^2)

Pada penelitian ini hasil uji R^2 dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Tujuan dari hasil uji R^2 ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk lebih jelasnya, hasil uji R^2 ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

TABEL 4.13

HASIL UJI DETERMINASI

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.523	1.76585

a. *Predictors:* (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

b. *Dependent Variable:* KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,523. Hasil ini menunjukkan bahwa 52,3% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, disiplin kerja serta lingkungan kerja. sedangkan sisanya 47,7% (100%-52,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil penelitian

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa hipotesis (H1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar “diterima”. Hal ini ditunjukkan t-hitung sebesar 2,073 dengan nilai signifikan lebih besar dari α ($0,044 < 0,05$).

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t-hitung sebesar 3,488 dengan nilai signifikan lebih besar dari α ($0,044 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik dan tingginya disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar akan semakin meningkat.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa hipotesis (H3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar “diterima”. Hal ini ditunjukkan t-hitung

sesbesar 2,130 dengan nilai signifikan lebih besar dari α ($0.039 > 0,05$).

4. Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Hal ini ditunjukkan berdasarkan nilai F-hitung ($18,874$) $>$ dari F-tabel (2.81) dan nilai Signifikan sebesar $0,000^b < 0,05$.

BOSOWA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan tidak dapat diterima.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan tidak dapat diterima.
4. Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima.

B. Saran

1. Bagi Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Adapun saran yang dapat peneliti berikan bagi pihak Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar terkait sebagai berikut:

- a. Disarankan kepada pimpinan untuk lebih dapat memperhatikan dan meningkatkan keahlian dan keterampilan pegawai, sebab dengan demikian peningkatan aspek kompetensi akan menimbulkan gairah kerja individual pegawai yang pada akhirnya akan memacu peningkatan kerja.
- b. Disarankan pula agar meningkatkan aspek disiplin kerja pegawai, terutama pada kedisiplinan untuk mengikuti seluruh peraturan kantor/instansi, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai.
- c. Disaran pula agar lebih memperhatikan kondisi dan keadaan tempat bekerja baik itu dari segi peralatan kerja masing-masing pegawai maupun keadaan sekitar pegawai. Sehingga hal tersebut dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai demi tercapainya peningkatan kerja yang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan telah selesainya dilakukan penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan metode atau model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, misalnya pada jenis perusahaan atau organisasi yang berbeda sehingga

dapat dilihat perbedaannya. Serta untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel yang lebih banyak lagi agar hasil perhitungannya lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya. Bandung
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1).
- Adawiya, Abubakar, H., & Setiawan, L. (2022). Analisis Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Katini. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta". *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, Vol. 3, No. 1, Universitas Pamulang.
- Darsono dan tjatjuk, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. In Jakarta : Nusantara Consulting
- Erwansyah, M., Sulastini, H., & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.
- Gatot. 2014. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul. Tesis Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: UPN Veteran.
- Ganyang, Machmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Realita*. Bogor: IN MEDIA
- Hutapea, P., dan Thoha, N. 2008. *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Hasibuan, Zuhria Husnia. (2006). "Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas." Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- K, O. A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Lestari (Procella).
- Lubis, A. K. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

- Nuraida, I.(2008). *Manajemen Administrasi Perkantoran*.
- Nurhanan, Remmang, H & Said, M. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Kabupaten Sinjai*.
- Putri, R. S. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASL Shipyards Indonesia*.
- Revita, M. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi*.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyanda, M. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*.
- Achmad S.Ruky. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sanjaya, M. T. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros in Yogyakarta*.
- Saleh, M.Y. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, burnout dan quality of work life terhadap kinerja aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan pendapatan daerah propinsi sulawesi barat*.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang: UDIP.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Spencer and Spencer, 1993. *Pengaruh Kompetensi SDM, Kualitas Informasi Keuangan dan Locus of Control Terhadap Kinerja UMKM*. Melalui
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sriwidodo, U., dan Haryanto, A.B. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Sukoharjo*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Online), Vol. 4, No. 1, (<https://ejurnal.unisri.ac.id>, diakses 23 November 2017)
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta

- Wakdomi, M., Dotulung, L. O., & Pandowo, M. H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengadilan Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat.
- Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Winanti, M.B. 2011. pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). Majalah Ilmiah UNIKOM, (Online), Vol. 7, No. 2, (<https://kepo.unikom.ac.id>, diakses 28 November 2017)
- Yudharana, A. E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.



L

A

M

P

BOSOWA

R

A

N



Lampiran 1. Surat Permohonan Izin 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.universitaspbosowa.ac.id>

Nomor : A.001/FEB/UNIBOS/I/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Kepala
Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Di -

Tempat

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

Nama : Peni Liku Limbong
NIM : 4519012063
Program Studi : Manajemen
No. Tlp/IP : 082396753416

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

"Pengaruh Kompetensi dan Displin Kerja Trhadap Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar"

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, 17 Januari 2023
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM
NIDN. 09 2412 680

Tembusan
1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip

Lampiran 2. Surat Balasan Izin Permohonan Penelitian



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

Jalan A. P. Pettarani No. 62 Makassar 90232 Telp. Fax. +62411 - 4671729
E-Mail : diskominfo@makassar.go.id Home Page : <http://makassarkota.go.id>

Makassar, 20 Februari 2023

Kepada
Saudara Peni Liku Limbong
Di-
Makassar

Nomor : 800/858 /DISKOM/II/2023 Yth.
Lampiran :
Perihal : Izin Pengambilan Data

Berdasarkan Surat Saudara Nomor : 070/316-II/BKBP/II/2023,
Tanggal 8 Februari 2023, Perihal Permohonan Izin Pengambilan Data,
Oleh :

Nama : **PENI LIKU LIMBONG**
NIM/Jurusan : 4519012063 / Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / Univ. Bosowa Makassar
Alamat : Jl. Urip Sumoharjo Km. 4, Makassar
Judul : **"PENGARUH KOMPETENSI DISIPLIN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KOTA MAKASSAR"**

Pada prinsipnya kami menyetujui untuk melakukan Penelitian pada
Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar terhitung mulai Tanggal
8 Februari sampai dengan 8 April 2023. Demikian disampaikan atas
perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



ISMAWATY NUR, ST., M.Sc., Ph.D

Pangkat : Pembina

NIP. 19740607 200411 2 001

Tembusan :

1. Kepala Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar;
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prop.Sul-Sel di Makassar;
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar (*sebagai laporan*);
4. Kepala Unit Pelaksana Teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prop.Sul Sel di Makassar;
5. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ. Bosowa Makassar di Makassar;
6. Mahasiswa yang bersangkutan;
7. Arsip.

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Lampiran : 1(Satu) Set Kuesioner

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada :

Yth, Bapak/Ibu Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Saya Peni Liku Limbong (4519012063) mahasiswa tingkat akhir jurusan manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bosowa Makassar sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar”**. Kuesioner ini dibuat sebagai sarana dalam rangka mendukung pembuatan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya. Saya ucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Hormat Saya,

Penulis

Peni Liku Limbong



1. PETUNJUK PENGISIAN

- Bacalah setiap pertanyaan dengan saksama.
- Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Bapak/Ibu.
- Berilah tanda ceklis (\checkmark) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar
- Keterangan :

Simbol	Kategori	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama Responden :
- Jenis Kelamin :

 Laki-Laki

 Perempuan
- Usia :

 17-25 Thn

 26-40 Thn

 41-50 Thn

 >50Thn
- Pendidikan Terakhir :
- Pengalaman / lama bekerja :

Kompetensi (X1)

No	Kompetensi (X1)	Keterangan				
	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengetahui dan mampu melakukan indentifikasi dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan kantor.					
2.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya sudah memahami dengan baik karakteristik dan kondisi kerja secara secara efektif dan efisien.					
3.	Saya memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengelolah dan melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.					
4.	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.					
5.	Saya melaksanakan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab, teliti, jujur dan tepat waktu.					
6.	Saya melaksanakan pekerjaan saya dengan senang hati, tekun dan penuh inisiatif.					

Disiplin kerja (X2)

No	Disiplin kerja (X2)	Keterangan				
	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu datang dan masuk kerja tepat waktu.					
2.	Saya telah memahami dan menaati setiap peraturan yang diterapkan kantor.					
3.	Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
4.	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik dan teliti.					
5.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja disetiap pekerjaan.					

Lingkungan kerja (X3)

No	Lingkungan Kerja (X3)	Keterangan				
	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Saya selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.					
3.	Fasilitas kerja yang memadai di kantor sangat membantu dalam penyelesaian Tugas-tugas yang telah diberikan.					
4.	Pencahayaannya di kantor sangat memadai dan membuat saya nyaman dalam bekerja.					
5.	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur/suhu udara di kantor.					
6.	Keamanan di kantor membuat saya dapat bekerja dengan nyaman.					

Kinerja pegawai (Y)

No	Kinerja Pegawai (Y)	Keterangan				
	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu dan standar kerja yang telah ditetapkan.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan kantor.					
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan bekerja sesuai dengan jam kerja.					
4.	Saya melaksanakan pekerjaan saya dengan baik dan benar.					
5.	Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 4. Hasil Uji Normalitas

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71094338
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.055
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	-1.820	1.630				-1.117
KOMPETENSI	.063	.054	.214	1.182	.243	.568	1.760
DISIPLIN KERJA	.092	.077	.216	1.195	.238	.567	1.763
LINGKUNGAN KERJA	-.014	.048	-.042	-.298	.767	.955	1.047

a. Dependent Variable: RES2

UJI HETERO

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1.820	1.630		-1.117	.270		
	KOMPETENSI	.063	.054	.214	1.182	.243	.568	1.760
	DISIPLIN KERJA	.092	.077	.216	1.195	.238	.567	1.763
	LINGKUNGAN KERJA	-.014	.048	-.042	-.298	.767	.955	1.047

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Anna lisis Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.820	1.630		-1.117
	KOMPETENSI	.063	.054	.214	1.182
	DISIPLIN KERJA	.092	.077	.216	1.195
	LINGKUNGAN KERJA	-.014	.048	-.042	-.298

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

UJI T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.853	3.170		-.269	.789
	KOMPETENSI	.216	.104	.271	2.073	.044
	DISIPLIN KERJA	.520	.149	.457	3.488	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.200	.094	.215	2.130	.039

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.561	3	58.854	18.874	.000 ^b
	Residual	143.439	46	3.118		
	Total	320.000	49			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

UJI DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.523	1.76585

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Lampiran 6. Data Hasil Penelitian Variabel

1. Kompetensi (X1)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
5	4	4	4	4	4	25
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	4	5	26
3	2	4	4	4	4	21
3	3	4	4	4	4	22
4	3	3	3	4	4	21
3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	3	3	4	18
3	3	3	3	3	4	19
3	3	4	4	4	5	23
4	3	3	3	4	5	22
4	4	4	3	3	3	21
4	4	3	3	3	5	22
3	3	4	3	3	3	19
4	4	3	4	4	5	24
4	4	4	3	3	4	22
3	3	4	4	5	5	24
3	3	4	4	4	4	22
2	2	4	4	3	4	19
3	2	4	3	4	4	20
3	3	4	4	4	4	22
5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	5	4	4	25
4	5	5	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	4	4	4	25
4	4	5	4	4	5	26
5	5	5	4	4	4	27
4	5	5	5	5	4	28
5	4	5	5	4	4	27

3	4	5	5	5	5	27
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	4	5	28
5	5	5	3	5	5	28
5	4	4	5	5	4	27
4	5	5	5	5	5	29
3	5	5	5	5	5	28
4	5	5	4	4	5	27
4	5	5	5	5	5	29
3	3	3	3	5	5	22
4	5	4	5	4	5	27
2	5	4	5	5	4	25

2. Disiplin Kerja (X2)

P1	P2	P3	P4	P5	Total
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	22
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	4	24
4	5	5	5	5	24
4	4	4	3	4	19
3	3	4	4	3	17
4	4	4	3	3	18
4	5	3	5	4	21
4	5	3	5	4	21
4	4	3	5	4	20
4	4	3	4	5	20
4	4	3	5	5	21
4	4	3	4	5	20
4	4	5	5	5	23
4	4	4	5	5	22
4	4	3	3	5	19
4	4	3	3	5	19
4	4	3	5	5	21
4	4	3	4	4	19
3	4	4	5	5	21
5	4	3	3	5	20

5	5	4	5	5	24
4	5	5	5	5	24
4	5	5	5	4	23
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
5	5	4	5	5	24
4	5	4	5	5	23
4	5	5	5	5	24
4	5	5	5	4	23
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
5	5	4	5	5	24
4	5	5	5	4	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24

3. Lingkungan Kerja (X3)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	5	27
5	5	5	4	3	4	26
4	5	4	4	3	3	23
5	3	3	4	4	4	23
4	5	5	5	5	4	28
5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	3	5	4	3	3	23
4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	3	3	3	22

5	3	3	4	3	3	21
5	3	3	4	4	4	23
4	4	5	5	4	4	26
5	3	3	4	4	4	23
5	4	4	5	5	5	28
5	5	5	4	4	5	28
5	5	4	5	5	4	28
4	3	5	5	6	5	28
5	4	4	4	4	5	26
5	3	4	4	4	4	24
5	3	4	4	4	5	25
5	4	4	5	5	4	27
5	3	4	5	5	5	27
5	3	5	3	4	4	24
4	4	4	4	5	5	26
5	5	4	4	5	4	27
5	4	5	5	4	5	28
5	5	5	5	3	4	27
4	5	4	4	5	5	27
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	5	28
3	3	3	3	3	4	19
5	3	3	3	3	3	20
5	5	5	4	4	5	28
5	4	4	5	4	3	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	4	4	26
4	5	5	5	4	4	27
5	4	3	4	4	4	24
5	4	4	4	5	5	27
4	3	4	4	4	5	24
5	4	4	4	5	4	26
4	3	5	5	5	5	27
5	4	4	5	5	5	28
5	5	5	5	5	4	29
4	5	5	5	5	5	29
3	3	3	3	3	3	18

4. Kinerja Pegawai (Y)

P1	P2	P3	P4	P5	Total
4	4	4	3	3	18
4	3	4	3	3	17
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	3	5	5	21
3	5	5	5	4	22
5	4	4	5	4	22
5	4	4	3	3	19
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	3	19
4	4	5	3	4	20
4	4	3	3	5	19
3	3	3	4	5	18
3	3	3	3	4	16
4	4	3	3	5	19
4	4	3	3	5	19
4	4	4	4	5	21
4	4	4	3	3	18
3	4	4	5	5	21
4	4	3	3	5	19
4	4	3	3	5	19
3	3	4	4	5	19
3	3	4	4	5	19
3	3	3	4	5	18
4	4	4	3	5	20
4	5	5	5	5	24
4	5	5	5	4	23
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
3	5	5	5	5	23
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24