

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN PANGKEP

Adil Makmur Alwi^{*1}, Andi Djalante², Asri³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}adilmakmuralwi@gmail.com, ²andidjalante@stienobel-indonesia.ac.id, ³asri@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep yang berjumlah 30 orang pegawai. Pemilihan sampel yang digunakan adalah metode sampel Jenuh yaitu seluruh populasi di jadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang pegawai. Teknik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara parsial variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, and competence both partially and simultaneously on the performance of employees at the Communication and Information Service of Pangkep Regency.

The population used in this study is all employees at the Communication and Information Service of Pangkep Regency, totaling 30 employees. The sample selection used is the saturated sample method, which is all population made into a sample, totaling 30 employees. Data collection techniques were carried out through a questionnaire where each respondent's answer was assessed using a score according to the Likert scale.

The results of this study show that (1) Partially, the variables of work discipline, work motivation, and competence each have a positive and significant effect on employee performance. (2) Simultaneously, the variables of work discipline, work motivation, and competence have a significant effect on employee performance. (3) The work discipline variable is the most dominant variable affecting employee performance at the Communication and Information Service of Pangkep Regency.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Competence, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dinas Komunikasi dan Informatika adalah Dinas yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan daerah di bidang pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah dan pemerintah provinsi dimana dalam setiap kegiatannya selalu berhubungan dengan pembangunan dan pengembangan sistem informasi, pengembangan dan pemeliharaan jaringan komputer antar bidang, pengelolaan produksi informasi dan publikasi, pengelolaan dan pengembangan komunikasi publik, yang mana pada setiap kegiatan-

kegiatan tersebut terbagi menjadi empat bidang serta satu Sekretariat dan dikepalai oleh kepala bidang dari setiap bidangnya. Sebagai lembaga pemerintahan yang mempunyai tanggung jawab besar dan bergerak di dalam lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, maka DISKOMINFO mempunyai tugas pokok dan fungsi yang besar dalam membangun Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Rivai menyatakan (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, gaya kepemimpinan, teknologi informasi dan komunikasi, jabatan, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan, serta masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak, salah satunya yaitu tentang tugas pegawai di lingkungan pemerintahan daerah maupun provinsi dengan demikian kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan membutuhkan figur atau sosok pemimpin yang mampu menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan kinerja, mengkoordinasi orang-orang atau pegawai ke dalam kelompok kerja (*team work*) serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama. Dengan meningkatnya semangat kerja para pegawai tersebut diharapkan akan mencapai prestasi yang tinggi di bidang pekerjaan mereka masing-masing sehingga tujuan instansi akan tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, dalam kesehariannya gaya kepemimpinan yang diimplementasikannya mampu membuat pegawai bekerja sesuai tupoksinya masing-masing. Pimpinan memberikan perintah sesuai dengan tugas pokok pegawai, pimpinan juga senantiasa memberikan kebebasan kepada pegawai dalam mengemukakan pendapat namun terkadang dalam pengambilan keputusan tidak berkoordinasi dengan sekretaris maupun kepala bidang terkait dalam hal pengambilan keputusan tertentu yang mendesak dan berdasarkan perintah Bupati. Kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin bawahan, selain tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada.

Teknologi informasi berperan penting dalam menunjang kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo (2011:57) juga mengemukakan teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data. Pengolahan itu termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan membutuhkan seorang pegawai yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, dan

menyalurkan keahliannya dengan maksimal serta sesuai prosedur, maka instansi akan bersedia mendukung kinerja pegawai. Hal ini diperlukan peran dari kesesuaian tugas pegawai dengan pemanfaatan sistem informasi dan teknologi informasi yang mempengaruhi keahlian kinerja pegawai. Penerapan sistem informasi dan teknologi informasi di bank syariah sebagai implikasi dari semakin ketatnya persaingan di dunia perbankan. Sehingga, keahlian kinerja pegawai dibutuhkan untuk mengurangi kesalahan dalam memproses transaksi (Lindawati dan Salamah, 2012: 2).

Teknologi informasi diyakini mampu mempengaruhi kinerja, hal ini disampaikan Darmini, dkk (2009) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian anggota yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun kinerja individu yang bersangkutan. Dengan demikian, hubungan dan dampak langsung dari teknologi informasi ini adalah terhadap individual pemakai dan yang kemudian akan meningkatkan kinerja perusahaan. Teknologi informasi membuat jangkauan jaringan jauh lebih luas. Selain menyediakan konektivitas bagi pengguna, teknologi informasi membantu meningkatkan kinerja untuk jauh lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan segala kebutuhan perusahaan.

Dinas Komunikasi dan Informatik Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan menggunakan teknologi informasi dalam menunjang kinerjanya, sebagai pemerintah yang bertugas mengurus bidang informasi, masih terdapat beberapa kendala dalam penyelesaian tugas misalnya tidak terintegrasinya system informasi semua, sehingga masih terdapat tugas ganda yang seharusnya dikerjakan dalam sekali. Hal ini tentunya menjadi perhatian yang menarik penulis untuk diteliti.

Berdasarkan Peraturan Menteri Komunikasi Dan Informatika Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Bidang Komunikasi Dan Informatika khususnya dalam Pengelompokan Tugas Perangkat Daerah Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan bertugas dalam perumusan kebijakan di bidang pengelolaan opini dan aspirasi publik di lingkup pemerintah daerah, pengelolaan informasi untuk mendukung kebijakan nasional dan pemerintah daerah, penyediaan konten lintas sektoral dan pengelolaan media komunikasi publik, pelayanan informasi publik, layanan hubungan media, penguatan kapasitas sumber daya komunikasi publik dan penyediaan akses informasi, layanan infrastuktur dasar data center, disaster recovery center/TIK Pemerintah Daerah Provinsi, layanan pengembangan intranet dan penggunaan akses internet, layanan system komunikasi intra Pemerintah Daerah, layanan keamanan informasi e- Government, layanan manajemen data dan informasi e-Government, layanan pengembangan dan pengelolaan aplikasi generik, spesifik dan suplemen yang terintegrasi, integrasi layanan publik dan pemerintahan, penyelenggaraan ekosistem TIK Smart, penyelenggaraan *Government Chief Information Officer (GCIO)* Pemerintah Daerah, pengembangan sumber daya TIK Pemerintah Daerah dan masyarakat, layanan nama domain dan sub domain bagi lembaga, pelayanan publik dan kegiatan Kabupaten.

Tabel 1. Program dan Kegiatan Prioritas Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Dalam Hal Pengembangan Teknologi Informasi Tahun 2017 – 2021

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan
		Program Layanan penyediaan informasi

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan
Meningkatnya Layanan Penyelenggaraan Komunikasi Publik	Berkembangnya layanan akses dan kualitas informasi public	public Pemerintah Daerah Kab/Kota
		Kegiatan Pengelolaan Informasi Berbasis Agenda Prioritas Pemerintah
	Pengadaan Alat Studio dan Komunikasi	
	Kegiatan pengelolaan dan pemanfaatan saluran komunikasi public	
		Program layanan layanan penyelenggaraan komunikasi public Pemerintah Daerah Kab/Kota
Meningkatnya Layanan Komunikasi Publik	Berkembangnya layanan penyelenggaraan komunikasi publik	Kegiatan Promosi dan Sosialisasi layanan public berbasis elektronik
		Pengelolaan dan pemanfaatan saluran komunikasi dan informasi publik
		Integrasi layanan publik dan pemerintahan

Sumber : Rencana Strategis Diskominfo Kab. Pangkep 2017-2021 (2019)

Data diatas menunjukkan bahwa Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan konsentrasi dalam menjabarkan Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2016 yang dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Tahun 2017-2021. Teknologi informasi selanjutnya berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai di instansi ini, saat ini teknologi informasi digunakan pegawai dalam kesehariannya bekerja misalnya dalam hal keuangan Pemerintah Daerah menggunakan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Keuangan, dalam proses perencanaan menggunakan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Perencanaan, dalam hal kepegawaian menggunakan aplikasi e-kinerja, instansi ini juga mengembangkan layanan aplikasi Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional – Layanan Aspirasi dan Pengaduan Online Rakyat (SP4N-LAPOR) aplikasi ini mempermudah masyarakat dalam menyampaikan aduannya kepada pemerintah terkait layanan public maupun lainnya.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memiliki struktur organisasi yang jelas dalam menguraikan tugasnya. Hasibuan (2010:128) menyatakan struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi.

Dalam Struktur organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dalam menduduki jabatan dilihat dari segi pendidikan sudah

sesuai dengan pendidikannya hal ini dapat dilihat dari Analisis Jabatan (ANJAB) Dinas komunikasi dan Informatika, akan tetapi dilihat ketersediaan SDM dalam bidang teknologi Informasi masih menjadi kendala sehingga muncul hambatan dalam suatu pekerjaan, hal ini dikarenakan pegawai yang lama tidak bisa mengikuti perkembangan teknologi sekarang, sehingga masih perlu pelatihan peningkatan SDM dibidang Tehnologi Informasi.

Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dapat dilihat dari struktur organisasinya, dimana Kepala Dinas yang dibantu sekretaris dan 4 kepala Bidang mempunyai masing- masing tugas pokok. Dimana tugas pokok intansi ini tertuang dalam misi ketiga Pemda Pangkep yakni “Mengembangkan interkoneksi dan jejaring sinergis antar wilayah di tingkat nasional, regional dan internasional berbasis daratan dan pulau-pulau’. Misi tersebut merupakan tupoksi utama dalam struktur organisasi di Pemda Pangkep.

Tingkat kinerja pegawai pemerintah secara umum belum mencapai standar profesional. Banyak pegawai datang ke kantor, mengisi absensi kehadiran pagi, ngobrol, kemudian mengisi absensi sore dan pulang tanpa adanya hasil kerja yang dapat memberikan peranan bagi tercapainya target kinerja pelayanan yang diharapkan.

Dugaan sementara asumsi bahwa kinerja pegawai masih rendah, berdasarkan pengamatan penulis dapat dibuktikan bahwa masih rendahnya tingkat kehadiran pegawai ketika pimpinan tidak berada di tempat, pelayanan publik yang masih banyak mendapat keluhan dari masyarakat. Hal ini dapat digambarkan dengan table 1.2 sebagai berikut:

Tabel 2. Komposisi kehadiran apel pagi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep

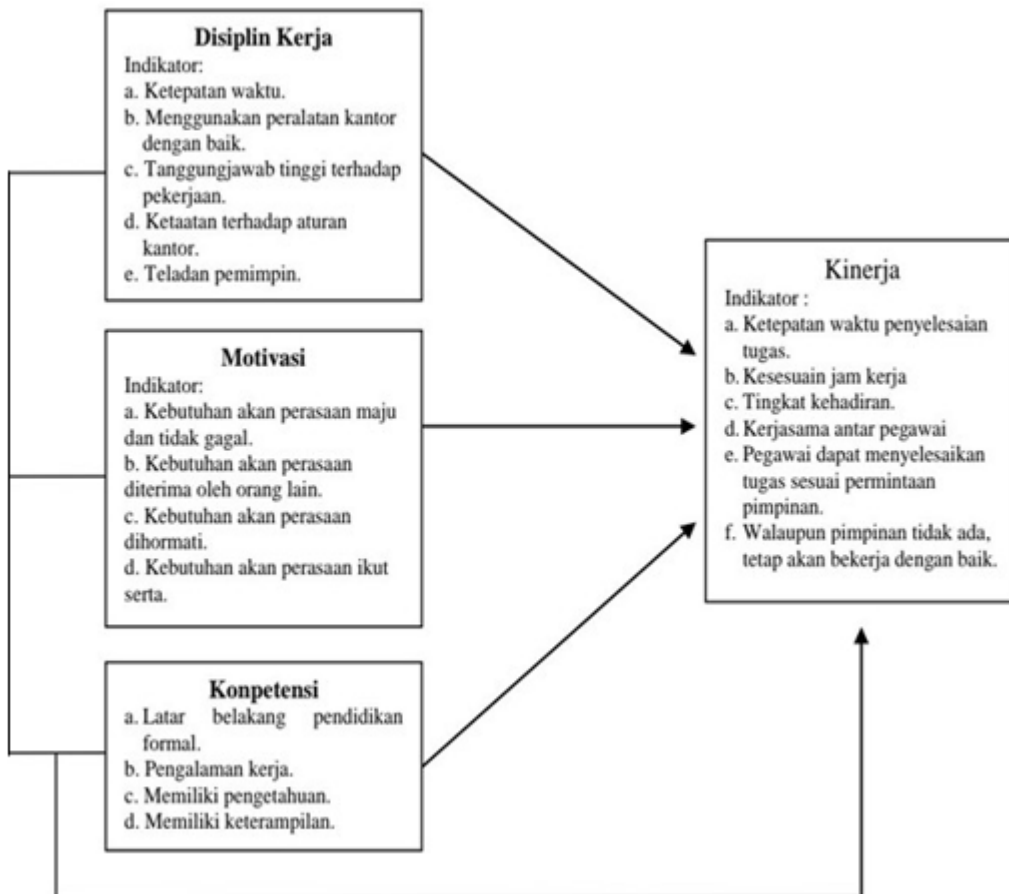
No	Bulan	Jumlah PNS	Mengikuti Apel		Tidak Mengikuti Apel	
			Orang	Persentase	Orang	Persentase
1	Januari	39 Orang	14 Orang	36%	25 Orang	64%
2	Februari	40 Orang	32 Orang	80%	8 Orang	20%
3	Maret	44 Orang	20 Orang	45%	24 Orang	55%

Sumber : Observasi di lapangan

Tabel tersebut dapat menjelaskan bahwa kemampuan waktu kerja yang dimiliki pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep dalam mengikuti apel masih terbilang rendah.

Oleh karena itu, Aparatur Sipil Negara sebagai sumberdaya yang merupakan aset yang sangat penting dan harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, Pemerintah terlebih dahulu harus memperhatikan faktor-faktor seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja karena untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus terlebih dahulu harus memperhatikan pegawai disebabkan dalam bekerja bisa saja pegawai kurang termotivasi, terbebani, dan merasa kurang dihargai maka mereka tidak bisa mengembangkan potensi yang dimiliki.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Adapun hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.
2. Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.
3. Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.
4. Diduga Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses penelitian untuk menemukan pengetahuan yang menggunakan data yang berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian ini menggunakan statistik analisis regresi linier yang digunakan untuk memprediksi besarnya nilai variabel Y bila variabel X ditambah beberapa kali.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas dan Informatika Kabupaten Pangkep dan akan dilaksanakan selama bulan Agustus tahun 2022.

Jadi Objek yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah seluruh pegawai Dinas

Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep. Dalam melakukan penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2009:122) pendapat penulis ini juga sesuai dengan pandangan (Sugiyono, 2009:122) yang menyatakan teknik ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalm kaitan ini jumlah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X₁)			
X1.1	0,762	0,361	Valid
X1.2	0,798	0,361	Valid
X1.3	0,744	0,361	Valid
X1.4	0,735	0,361	Valid
X1.5	0,837	0,361	Valid
X1.6	0,752	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X₂)			
X2.1	0,781	0,361	Valid
X2.2	0,586	0,361	Valid
X2.3	0,652	0,361	Valid
X2.4	0,846	0,361	Valid
X2.5	0,684	0,361	Valid
X2.6	0,722	0,361	Valid
Kompetensi (X₃)			
X3.1	0,421	0,361	Valid
X3.2	0,397	0,361	Valid
X3.3	0,431	0,361	Valid
X3.4	0,655	0,361	Valid
X3.5	0,554	0,361	Valid
X3.6	0,626	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,680	0,361	Valid

Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y ₂	0,786	0,361	Valid
Y ₃	0,847	0,361	Valid
Y ₄	0,829	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,361. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alfa* yang dimiliki setiap variabel instrument dalam penelitian. Dikatakan reliabel jika variabel instrument memiliki *cronbach alfa* lebih dari 0,50. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,860	Reliabel
Motivasi Kerja(X ₂)	0,794	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	0,553	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,791	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu disiplin kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), kompetensi (X₃) dan kinerja pegawai (Y). Adapun untuk bentuk modelnya adalah sebagai berikut:

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

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	9,642			
Disiplin Kerja (X ₁)	0,371	6,354	2,055	0,000
Motivasi Kerja(X ₂)	0,212	3,681	2,055	0,001
Kompetensi (X ₃)	0,309	3,401	2,055	0,002

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 9,642 + 0,371X_1 + 0,212X_2 + 0,309X_3 + e$$

Dalam persamaan regrasi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 9,642. Artinya jika

variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 9,642.

Variabel disiplin kerja (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,371. Artinya disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja, dan jika nilai disiplin kerja meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,371.

Variabel motivasi kerja (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,212. Artinya motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja, dan jika nilai motivasi kerja meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,212

Variabel kompetensi (X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,309. Artinya kompetensi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja, dan jika nilai kompetensi meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,309.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 5 di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep

Hasil pengujian disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,354 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,055. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $6,354 > 2,055$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.

- b. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep

Hasil pengujian motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,681 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,055. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $3,681 > 2,055$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.

- c. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep

Hasil pengujian kompetensi (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,401 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,055. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $3,401 > 2,055$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.

Uji f (Secara Simultan)

Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

M16odel	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	75,062	3	25,021	27,404	0,000
	Residual	23,738	26	0,913		
	Total	98,800	29			

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 27,404 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar $27,404 > f_{tabel}$ sebesar 2,95 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Disiplin Kerja (X ₁)	0,640	0,000
Motivasi Kerja(X ₂)	0,370	0,001
Kompetensi (X ₃)	0,328	0,002

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kompetensi (X3) maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep adalah variabel disiplin kerja (X1) dengan nilai beta sebesar 0,640.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.732	.956

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Dari hasil perhitungan nilai R² dalam analisis regresi berganda pada tabel (lihat lampiran) diperoleh nilai koefisien determinasi dengan R² sebesar 0,760 atau 76,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika kabupaten pangkep

sebesar 76,0 %, sedangkan sisanya sebesar 24,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep

Disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,371. Artinya jika nilai disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel disiplin kerja yaitu $X_{1.6}$ dengan pernyataan yang mengatakan bahwa pemimpin selalu hadir untuk mengawasi setiap pekerjaan saya. Terdapat 17 responden atau 56,7% responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan 10 responden atau 33,3% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.

Kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Namun disiplin saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang baik, karena disiplin tidak disertai kemampuan kerja maka tujuan tersebut tidak dapat dicapai. Masih adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin dan adanya beberapa pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2018), Riyanda (2017), Juned et. Al (2016), Revita (2015) dan Suwondo dan Susanto (2015) dimana dalam penelitian masing-masing mengemukakan bahwa disiplin kerja secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi kerja nilai $t_{hitung} (3,681) > t_{tabel} (2,055)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,001 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.

Motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,212. Artinya jika nilai motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel motivasi kerja yaitu $X_{2.3}$ dengan pernyataan yang mengatakan bahwa peraturan yang ditetapkan perusahaan bersifat fleksibel. Terdapat 15 responden atau 50% responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan 11 responden atau 36,7% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi merupakan kemampuan untuk menggunakan upaya yang tinggi demi mencapai

mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam organisasi, yang disesuaikan dengan kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi sangat penting adanya karena hal tersebut mengoptimalkan penyaluran dan faktor pendukung perilaku manusia agar mau bekerja lebih giat dan antusias.

Motivasi kerja seseorang tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya dalam meningkatkan motivasi kerja saat terjadinya penurunan motivasi kerja. Banyak motif yang mendukung seseorang untuk bekerja dan motif-motif tersebut diartikan sebagai kebutuhan, keinginan atau dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang. Istilah kebutuhan tidak dapat dikaitkan dengan kondisi yang mendesak untuk melakukan suatu hal. Ada yang termotivasi karena pekerjaan yang aman dan nyaman, meskipun jarak yang ditempuh untuk bekerja relative sangat jauh. Ada pula orang yang termotivasi untuk kerja gengsi atau hal yang berhubungan dengan status atau kehormatan meskipun gaji yang mereka sangat kecil.

Hal tersebut tidak mengherankan jika dalam suatu organisasi terdapat individu yang bermotivasi tinggi dan rajin dalam bekerja, menginginkan prestasi lebih baik, sementara ada pula yang merasa sudah puas dengan prestasi yang biasa-biasa saja dan tidak tertarik untuk mengejar prestasi yang lebih tinggi lagi. Bahkan, ada pula individu yang terlihat bekerja tidak serius dan tidak sesuai apa yang di perintahkan dalam bekerja, mudah putus asa dan menganggap pekerjaan yang diterima adalah beban.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2018) dimana dalam penelitian mengemukakan bahwa motivasi kerja secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kompetensi nilai $t_{hitung} (3,401) > t_{tabel} (2,055)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,002 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.

Kompetensi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,309. Artinya jika nilai kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel kompetensi yaitu $X_{3,6}$ dengan pernyataan yang mengatakan bahwa pegawai memiliki pengetahuan kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada. Terdapat 11 responden atau 36,7% responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan 16 responden atau 53,3% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.

Kompetensi adalah kapasitas atau potensi yang muncul dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu masalah dengan baik. Kapasitas disini terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Input kompetensi dapat menggunakan dua bentuk, yaitu kemampuan yang diperoleh dari belajar, latihan atau pengalaman, dan kemampuan yang diperoleh dalam diri individu yang mempengaruhinya dengan kuat. Sementara itu, kompetensi sebagai proses adalah merangkai input dan produksi. Inputnya adalah pengetahuan dan keterampilan, sedangkan produksinya adalah pencapaian hasil yang diinginkan dan proses penggunaan pengetahuan serta keterampilan untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Dengan demikian, sangat jelas bahwa kompetensi itu merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya menghasilkan kinerja yang optimal.

Kompetensi merupakan suatu keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh

seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pegawai yang bekerja pada organisasi tersebut kurang dapat menguasai pekerjaan yang telah ditempatkan oleh organisasi, dimana masih ada pegawai yang belum mahir dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan posisi pegawai yang membuat pegawai kurang memahami pekerjaan yang akan dijalankan. Hal tersebut diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanda (2017), Juned et. al (2016) dan Revita (2015) dimana dalam penelitian mengemukakan bahwa kompetensi secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai konstanta dengan model regresi sebesar 9,642. Artinya jika nilai variabel bebas (disiplin kerja, motivasi dan kompetensi). Nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 9,642.

Hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} (27,404) > F_{tabel} (2,95)$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husibuan (2018) dimana dalam penelitian yang mereka lakukan mengemukakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Riyanda (2017), Juned et. al (2016) dan Revita (2015) mengemukakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep

Berdasarkan hasil nilai beta *standardized* diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep. Adapun variabel yang paling dominan adalah disiplin kerja (X_1) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,640.

Dikarenakan disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dalam penelitian ini, diharapkan agar pegawai dapat lebih memperhatikan kedisiplinannya dalam bekerja. Begitu dengan pimpinan dapat memberikan evaluasi atau upaya lainnya yang dianggap dapat lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.
3. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A. A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Andayani, T. R. (2012). Studi Meta-analisis: empati dan bullying. Buletin Psikologi, XX(1), 36-51.
- Andi, Juned, LCA., Robin, Jonathan., dan Elfreda, Aplonia, Lau. (2016). yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda”. UNTAG SAMARINDA.
- Algifari. (2013). Statistika Deskriptif Plus Untuk Ekonomi dan Bisnis Edisi Revisi. Yogyakarta.
- Agus, Widarjono. (2010). Analisis Statistika Multivariat Terapan. Edisi pertama. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Agus, Sunyoto. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian Penerbit IPWI. Jakarta.
- Budi, Winarno. (2012). Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus. Yogyakarta. CAPS. Badan Pusat Statistik.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Prenadameidia Group.
- Bernardin, C.I., dan Russel. (2016). Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer. Alih Bahasa Agus Maulana. Jakarta. Binarupa Aksara.
- Darsono., Dan Tjatjuk, Siswandoko. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, Nusantara Consulting. Jakarta.
- Diah, Indriani, Suwondo., dan Eddi, Madiono, Sutanto. (2015). yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Bank di Kota Malang)”. UNIVERSITAS KRISTEN PETRA SURABAYA.
- Fahmi, Irham. (2014). Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi. Bandung. Alfabeta.
- Fuad, Noor., dan Gofur, Ahmad. (2009). Integrated Human Resources Development. Jakarta. Grasindo.
- Gujarati, D.N. (2007). Dasar-dasar ekonometrika. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148-155.
- Latief, F., Dwinanda, G., Aqila, N., & Fajri, M. (2024). Apakah Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan?. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 262-271.
- Lindawati., & Salamah, Irma. (2012). Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. Jurnal Politeknik Negeri Sriwijawa. Palembang.
- Mangkunegara. A P. (2009). Evaluasi Kinerja SD.M. Bandung. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafri., dan Aida, Vitalaya. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor. Galia Indonesia.
- Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Bidang Komunikasi dan Informatika
- Veithzal, Rivai. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Rajagrafindo persada. Bandung.
- Schermerhorn, John, R. (2012). Exploring Management, 3th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sembiring, Eddy, Rismanda. (2003). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Social: Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Tercatat Di BEJ. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2012). Metode Penelitian Survei. Jakarta. LP3S.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dan R & D. Bandung. Alfabeta.
- Tunggul, P., Ahmad, F., Muhammad, I., & Asri, A. (2023). Effectiveness of Public Services in Making Job Seeker Cards. *Pinisi Business Administration Review*, 5(1).
- Yahya, L., Arfan, H. H., Firman, A., & Maryadi, M. (2023). The Implications Of Competence And Leadership On Employee Performance Through Work Motivation. *The Implications Of Competence And Leadership On Employee Performance Through Work Motivation*, 13(2), 295-300.