

PENGARUH KOMPETENSI SARANA PRASARANA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN PENDAPATAN DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS PENDAPATAN WILAYAH MAKASSAR I

Nur Inrawati^{*1}, Maryadi², Asniwati³

^{*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}nurinrawati@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³asniwairachmat1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh antara Kompetensi, Sarana Prasarana Dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis Pendapatan Wilayah Makassar I. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penyebaran kuisioner, observasi lapangan dan studi kepustakaan. Alat analisis yang digunakan adalah analisa statistika yaitu analisa regresi linier berganda dengan pembuktian hipotesis melalui uji t untuk membuktikan pengaruh antara Kompetensi, Sarana Prasarana dan Disiplin terhadap Kinerja secara parsial dan uji f untuk membuktikan pengaruh antara Kompetensi, Sarana Prasarana dan Disiplin terhadap Kinerja secara simultan. Penelitian dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 44 responden yang merupakan Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis Pendapatan Wilayah Makassar I. Hasil penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompetensi, Sarana Prasarana dan Disiplin secara sendiri - sendiri (parsial) terhadap Kinerja. Penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompetensi, Sarana Prasarana dan Disiplin secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variable Sarana Prasarana merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis Pendapatan Wilayah Makassar I

Kata Kunci : Kompetensi , Sarana Prasaranai, Disiplin, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze whether there is an influence between competence, infrastructure and discipline on the performance of the state civil apparatus in the Regional Revenue Agency of the Makassar Regional Revenue Technical Implementation Unit I. The study used a quantitative approach, the data in this study were primary data and secondary data resulting from the distribution of questionnaires, field observations and literature studies. The analytical tool used is statistical analysis, namely multiple linear regression analysis with proof of hypotheses through t tests to prove the influence between Competence, Infrastructure Facilities and Discipline on Performance partially and f tests to prove the influence between Competencies, Infrastructure Facilities and Discipline on Performance simultaneously. The study was conducted by taking a sample of 44 respondents who were State Civil Apparatus at the Regional Revenue Agency of the Makassar Regional Revenue Technical Implementation Unit I. The results of this study proved that there was a positive and significant influence between the variables of Competence, Infrastructure Facilities and Discipline individually (partially) on Performance. This study also proves that there is a positive and significant influence between the variables of Competence, Infrastructure and Discipline together (simultaneously) on performance. This study also shows that the Infrastructure variable is the most dominant variable affecting the performance of civil servants at the Regional Revenue Agency of the Makassar Regional Revenue Technical Implementation Unit I.

Keywords : Competence, Infrastructure, Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Tujuan organisasi adalah untuk mewujudkan visi dan misi yang telah dicanangkan, dan untuk hal tersebut organisasi memerlukan dukungan dari pelaksana organisasi yang paling utama yaitu sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia merupakan ruh dari organisasi tanpa adanya sumber daya utama ini maka organisasi menjadi tanpa makna dan mati.

Sebagai faktor penggerak organisasi maka manusia atau dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya harus mampu memanfaatkan kopetensi yang dimilikinya dan terus didorong untuk meningkatkan kualitasnya sebagai sumber daya manusia yang handal. Disamping itu bagi aparatur sipil negara dituntut untuk memiliki sikap dan perilaku berdasarkan pancasila dan undang-undang sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan dan perkembangan yang diharapkan oleh masyarakat.

Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I merupakan salah satu Unit Pelaksanan Teknis strategis yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan unit ini menjadi unit paling strategis karena memiliki tugas utama untuk mendukung terwujudnya Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang merupakan sektor yang cukup berpengaruh dalam pelaksanaan pembangunan yang bersifat fisik maupun non fisik. Tugas utama Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I Provinsi Sulawesi Selatan khususnya adalah bagaimana meningkatkan pendapatan dari Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) dan Pajak Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB) . Untuk itu dukungan internal maupun eksternal organisasi menjadi hal yang paling menentukan untuk mendukung tercapainya visi dan misi organisasi, dalam upaya pencapaian ini diperlukan dukungan yang penuh dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi agar target - target yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik.

Melalui pasal 10 ayat 2 PERGUB no 25 tahun 2021 dijelaskan target yang harus dicapai diatur sesuai dengan tahapan sebagai berikut : (a) 20% untuk triwulan I (b) 42% sampai dengan triwulan II (c) 70% sampai dengan triwulan III dan (d) 100% sampai dengan trwulan IV). Untuk mencapai target ini maka menjadi sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan kopetensi ASNnya sehingga melalui kompetensi ini target-target tersebut akan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Berkaitan dengan pentingnya kompetensi hal ini juga sangat ditekankan melalui Peraturan Gubernur No 25 Tahun 2021 pada Pasal 8 ayat 2 yang menandakan jika insentif diberikan kepada Instansi pemungut pajak untuk meningkatkan kinerja pemunguan pajak yang bersangkutan diantaranya adalah program-program untuk meningkatkan kompetensi para pemungut pajak

Fakta empiris menunjukkan diperlukan ketrampilan atau kompetensi yang baik bagi ASN Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I terutama terkait dengan kemampuan kritis dan analistis dalam upaya meningkatkan pendapatan daerah khususnya pajak kendaraan bermotor, dengan demikian peningkatan kompetensi menjadi suatu kebutuhan utama bagi organisasi, kebutuhan ini akan senantiasa bertumbuh secara dinamis menyesuaikan kebutuhan perubahan paradigma serta perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam hal ini Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I, masih terus melakukan upaya peningkatan kompetensi yang didasari pada pemikiran jika kompetensi menjadi faktor yang sangat

penting dalam mendukung kinerja organisasi adanya paradigma tersebut maka menjadi salah satu hal yang menarik untuk diketahui sejauhmana kompetensi dapat mempengaruhi kinerja ASN. Kondisi kompetensi saat ini masih perlu untuk lebih ditingkatkan hal ini seiring dengan kebutuhan peningkatan kompetensi untuk menyesuaikan perkembangan informasi dan teknologi dalam penemuan kebutuhan ini masih terasa belum memadai sehingga kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi masih menjadi kebutuhan yang urgen untuk dilaksanakan.

Fakta dilapangan untuk mendukung tercapainya target pendapatan pajak kendaraan bermotor dari sisi sarana prasarana masih perlu untuk ditingkatkan diantaranya adalah sistem pembayaran yang telah mengarah pada sistem pembayaran secara on line masih perlu untuk ditingkatkan dengan menambah fasilitas/fitur baru yang memudahkan pada wajib pajak dalam melakukan pembayaran pajak, selain itu untuk meningkatkan partisipasi wajib pajak dalam pembayaran pajak kendaraan bermotor masih memerlukan dukungan penyebaran outlet layanan pembayaran pajak serta penyediaan kendaraan untuk mendukung pembayaran pajak secara mobile. Permasalahan yang sering di hadapi oleh para wajib pajak dalam membayar pajak kendaraan bermotor adalah permasalahan kemudahan dalam pembayaran dan juga waktu sehingga para wajib pajak sering beralasan karena masalah tersebut sehingga lalai dalam pembayaran pajak untuk itu pemenuhan sarana prasaran ini diharapkan akan dapat lebih meningkatkan kinerja ASN untuk mendukung pencapaian target penerimaan. Sarana prasarana untuk memudahkan dan juga mempercepat pelayanan juga perlu dilakukan dengan mengadakan kerjasama dengan dunia perbankan sehingga pembayaran pajak bisa dilakukan dengan menggunakan kartu debit maupun kartu kredit yang terintegrasi dengan system yang dapat dilakukan melalui mesin Electronic Data Captured (EDC) dengan menambah kerjasama dengan berbagai pihak sehingga pembayaran pajak dapat dilakukan kapanpun dan dimanapun.

Kedisiplinan ASN pada Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I masih sangat perlu untuk ditingkatkan terutama bagaimana meningkatkan kedisiplinan ASN dalam hal ketaatan pada standar operasional prosedur pelayanan agar pelayanan dapat memberikan kepuasan pada masyarakat masalah inilah yang masih perlu diperhatikan, selain pemanfaatan waktu yang masih perlu untuk ditingkatkan agar pelayanan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga dari pengamatan awal penulis melihat kedisiplinan ASN pada Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I masih menjadi permasalahan yang perlu ditangani dengan baik karena dari kedisiplinan akan terwujud kinerja yang baik dalam upaya mendukung tujuan organisasi.

Hafid, H. (2018). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Samsat Polewali Mandar”. Yang diterbitkan pada *Derema Jurnal Manajemen*, 13(2), 286-310. Melalui penelitian ini peneliti menyampaikan jika pengoptimalan kinerja ASN diperlukan di SAMSAT Polewali Mandar untuk mencapai tujuan dan sasaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN; (2) secara parsial variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN; (3) variabel kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja ASN.

Sehe, S. N., Jabid, A. W., & Rajak, A. (2022). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN di Kantor Samsat Kota

Ternate” yang diterbitkan pada jurnal. LITERATUS, 4(1), 203-210. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Sistem Administrasi Satu Atap Kota Ternate.

Syarif, M., Razak, M., & Idris, M. (2023). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Koordinasi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja ASN Dinas Pendidikan Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. Yang diterbitkan pada The Manusgre Journal, 1(2), 231-243. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, dorongan, kerjasama tim dan sarana prasarana berpengaruh positif dan berdampak penting bagi keberhasilan ASN pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

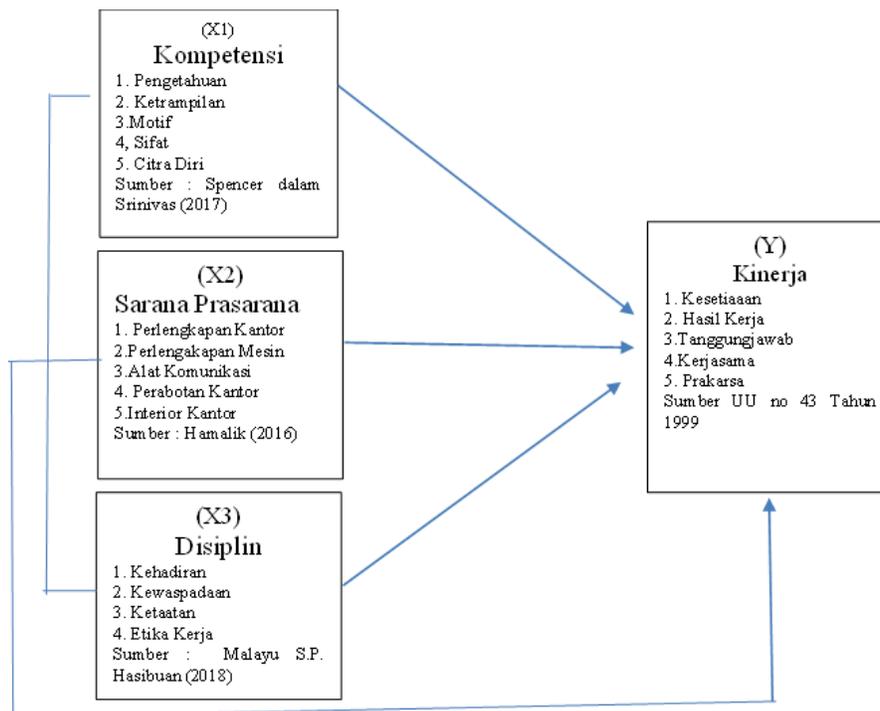
Sitti, A. A. (2021). Melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh kompetensi, Motivasi Instrinsik, Koordinasi, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja ASN Dinas Perhubungan Kabupateb Takalar. Hasil temuan penelitian ini adalah (1) Kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana & prasarana berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. (2) Kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana & prasarana berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. (3) Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar

Djiko, I. M., Areros, W. A., & Kaparang, S. (2017). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Pajak Pratama Manado. Yang diterbitkan pada Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 5(002). Dari hasil penelitian yang dilakukan disiplin kerja sangat penting artinya bagi nilai-nilai yang digunakan dalam meningkatkan kinerja ASN pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. Yang diterbitkan pada Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 5(1), 153 - 169.

Berdasar pada uraian latar belakang diatas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitan dengan judul **“Pengaruh kompetensi, sarana prasarana dan disiplin terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I”**.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Melalui gambar kerangka konsep di atas, maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I
2. Diduga sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I
3. Diduga disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I
4. Diduga kompetensi, sarana prasarana dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I
5. Diduga Variabel kompetensi merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif metode deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan obyek penelitian secara sistematis faktual dan akurat

mengenai fakta-fakta serta hubungan - hubungan antara variabel yang dijadikan sebagai variabel penelitian.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan wilayah Makassar I Provinsi Sulawesi Selatan, yang direncanakan akan dilaksanakan selama du bulan yaitu pada bulan April – Mei 2023.

Populasi ialah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah ASN yang merupakan Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I berjumlah 44 orang. Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan : Kuesioner, Observasi dan Studi Pustaka. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka - angka dan cara pembahasannya dengan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS for Windows ver 25.0. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kompetensi

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X1 Butir 1	0,937	0,2455	Valid
X1 Butir 2	0,837	0,2455	Valid
X1 Butir 3	0,937	0,2455	Valid
X1 Butir 4	0,837	0,2455	Valid
X1 Butir 5	0,937	0,2455	Valid

Pernyataan yang disampaikan pada variabel Kompetensi ini ada 5 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 44 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2455 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kompetensi dinyatakan valid

Tabel 2. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Sarana Prasarana

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X2 Butir 1	0,889	0,2455	Valid
X2 Butir 2	0,736	0,2455	Valid
X2 Butir 3	0,889	0,2455	Valid
X2 Butir 4	0,736	0,2455	Valid
X2 Butir 5	0,889	0,2455	Valid

Pernyataan yang disampaikan pada variabel Sarana Prasaran ini ada 5 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 44 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2455 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Sarana Prasarana dinyatakan valid

Tabel 3. Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Disiplin

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X3 Butir 1	0,889	0,2455	Valid
X3 Butir 2	0,409	0,2455	Valid
X3 Butir 3	0,818	0,2455	Valid
X3 Butir 4	0,850	0,2455	Valid

Pernyataan yang disampaikan pada variabel Disiplin ini ada 4 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 44 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2455 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Disiplin dinyatakan valid

Tabel 4. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kinerja

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
Y1 Butir 1	0,793	0,2455	Valid
Y1 Butir 2	0,602	0,2455	Valid
Y1 Butir 3	0,939	0,2455	Valid
Y1 Butir 4	0,514	0,2455	Valid
Y1 Butir 5	0,804	0,2455	Valid

Pernyataan yang disampaikan pada variabel kinerja ini ada 5 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 44 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2455 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Cronbach Alfa	Kesimpulan
Kompetensi	0,940	Reliabel
Sarana Prasaran	0,884	Reliabel
Disiplin	0,777	Reliabel
Kinerja	0,788	Reliabel

Berdasar pada table diatas dapat dilihat bahwa seluruh variable memiliki nilai Cronbach alfa di atas 0,6 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pada variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel sebagaimana disampaikan oeh

Umar (2014); Priyatno (2012) dan Santoso (2015) yang menyatakan syarat reliabilitas nilai Cronbach alfa harus di atas 0,6.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,667	1,017		2,621	,000
Kompetensi	,216	,033	,482	6,527	,000
Srana Prasarana	,290	,045	,551	6,382	,000
Disiplin	,231	,068	,297	3,426	,001

$$Y = 2,667 + 0,216X_1 + 0,290X_2 + 0,231X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 2,667 memiliki arti jika variabel X1, X2 dan X3 tidak terdapat perubahan maka nilai kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I adalah sebesar 2,667
- Koefisien regresi variabel Kompetensi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I. Nilai koefisien sebesar 0,216 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X1 dan variable X2 dan X3 bersifat tetap maka Y atau kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I akan bertambah sebesar 0,216
- Koefisien regresi variabel sarana prasarana mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I Nilai koefisien sebesar 0,290 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 dan variable X1 dan X3 bersifat tetap maka Y atau kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I akan bertambah sebesar 0,290
- Koefisien regresi variabel disiplin mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I Nilai koefisien sebesar 0,231 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X3 dan variable X1 dan X2 bersifat tetap maka Y atau kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I akan bertambah sebesar 0,231

Uji T (Secara Parsial)

- Variabel Kompetensi
 Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Komunikasi menunjukkan nilai t = 6,527 sedangkan nilai t tabel untuk n 44 adalah sebesar 2,0154 dengan demikian nilai t hitung

lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompetensi dengan kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh antara variable independent terhadap variable dependent sebagaimana dimaksudkan oleh Ghozali (2014).

b. Variabel Sarana Prasarana

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel sarana prasarana menunjukkan nilai t = 6,382 sedangkan nilai t tabel untuk n 43 adalah sebesar 2.0154 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel sarana prasarana dengan kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh antara variable independent terhadap variable dependent sebagaimana dimaksudkan oleh Ghozali (2014).

c. Variabel Disiplin

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Disiplin menunjukkan nilai t = 3,426 sedangkan nilai t tabel untuk n 44 adalah sebesar 2.0154 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin dengan kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh antara variable independent terhadap variable dependent sebagaimana dimaksudkan oleh Ghozali (2014).

Uji F (Secara Simultan)

**Tabel 7. Anova
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	87,781	3	29,260	50,458	,000 ^b
Residual	23,196	40	,580		
Total	110,977	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Sarana Prasarana, Disiplin

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 50,458 sedangkan F tabel untuk n 44 dengan $df1 = k-1 = 3$ dimana k adalah jumlah seluruh variabel (4variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan $df2 = n- k = 40$ dimana n adalah sebanyak 44 dikurang dengan k (3) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,83 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja). Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh antara variable independent terhadap variable dependent sebagaimana dimaksudkan oleh Ghozali (2014).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 ^a	,791	,775	,76151

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Sarana Prasarana, Disiplin
b. Dependent Variable : Kinerja

Melalui hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi Adjusted R.Square yang diperoleh sebesar 0,775. Hal ini berarti 77,5 % Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I dipengaruhi oleh kompetensi, sarana prasarana dan disiplin sedangkan sisanya yaitu 22,5% kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi merupakan dasar dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya, dengan kompetensi seseorang akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga tugas dan tanggungjawabnya dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh dirinya maupun oleh organisasi, pentingnya kompetensi tersebut menjadikan organisasi memiliki perhatian yang sangat kuat untuk mendapatkan atau mengembangkan kompetensi yang harus dimiliki oleh ASN sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Fakta tersebut juga dibuktikan dalam hasil penelitian ini melalui analisa statistika terhadap hasil penelitian untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja hasil olah data melalui SPSS menghasilkan nilai t Hitung sebesar 6.527 sedangkan t tabel untuk n sebesar 43 adalah sebesar 2,0154 maka sesuai dengan rumus terbukti bahwa nilai t hitung atas variabel kompetensi lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel kompetensi dengan kinerja nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari taraf alfa penelitian ini sebesar 0,05 sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah sangat signifikan (Gozali, 2014).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hafid H (2018) dan Sehe S.N., Jabid. A.W & Rajak A (2022) yang membuktikan jika kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja

Sarana dan prasarana adalah faktor krusial sekaligus sangat penting bagi organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sarana prasarana merupakan alat yang akan digunakan oleh seluruh anggota organisasi dalam pelaksanaan operasional kerja dalam mendukung apa yang harus dilakukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan.

Fakta tersebut juga dibuktikan dalam hasil penelitian ini melalui analisa statistika terhadap hasil penelitian untuk mengetahui besarnya pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja hasil olah data melalui SPSS menghasilkan nilai t Hitung sebesar 6.382 sedangkan t tabel untuk n sebesar 44 adalah sebesar 2,0154 maka sesuai dengan rumus terbukti bahwa nilai t hitung atas variabel sarana prasarana lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel sarana prasarana dengan kinerja nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari taraf alfa penelitian ini sebesar 0,05 sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja adalah sangat signifikan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.

Kedisiplinan yang ditunjukkan dengan pemahaman seorang anggota organisasi terkait dengan peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh organisasi akan menjadikan orang tersebut bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan demikian orang tersebut akan terhindar dari permasalahan yang menjadikannya mendapat teguran dari organisasi.

Fakta tersebut juga dibuktikan dalam hasil penelitian ini melalui analisa statistika terhadap hasil penelitian untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja hasil olah data melalui SPSS menghasilkan nilai t Hitung sebesar 3.426 sedangkan t tabel untuk n sebesar 43 adalah sebesar 2,0154 maka sesuai dengan rumus terbukti bahwa nilai t hitung atas variabel disiplin lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel disiplin dengan kinerja nilai signifikansi sebesar 0,001 yang jauh lebih kecil dari taraf alfa penelitian ini sebesar 0,05 sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja adalah sangat signifikan.

Pengaruh Kompetensi Sarana Prasarana Dan Disiplin Terhadap Kinerja

Kompetensi Sarana Prasarana dan Disiplin dan Kompensasi telah terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja demikian juga secara simultan variabel-variabel tersebut juga terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini dibuktikan dengan hasil uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dengan hasil olah data SPSS menunjukkan nilai F hitung = 50,458 sedangkan F tabel untuk n 44 dengan $df_1 = k-1 = 3$ dimana k adalah jumlah seluruh variabel (4variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan $df_2 = n- k = 40$ dimana n adalah sebanyak 44 dikurang dengan k (3) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,83 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja).

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama – sama Kompetensi dan Sarana Parasarana serta Disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I.

Sarana Prasarana Merupakan Faktor Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja

Sarana Prasarana menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam operasional organisasi dengan sarana prasarana yang baik maka apa yang menjadi tujuan dari organisasi

akan terasa mudah untuk dicapai, kelengkapan sarana prasarana yang baik juga akan mengantarkan membuat anggota organisasi erasa terdukung oleh organisasi untuk melakukan pekerjaannya secara professional dan memiliki kepercayaan diri yang baik karena melalui sarana dan prasarana tersebut seseorang yakin akan dapat mengeksplorasi kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.

KESIMPULAN

Dari hasil analisa diatas maka penulis dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja ASN pada Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I arah pengaruh tersebut positif dan signifikan hal ini mengindikasikan jika terdapat peningkatan kompetensi maka kinerja ASN juga akan mengalami peningkatan dengan hasil yang signifikan
2. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sarana dan prasarana terhadap kinerja ASN pada Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I arah pengaruh tersebut positif dan signifikan hal ini mengindikasikan jika sarana prasarana yang dimiliki oleh organisasi semakin baik maka kinerja ASN juga akan mengalami peningkatan dengan hasil yang signifikan
3. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara didiplin terhadap kinerja ASN pada Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I arah pengaruh tersebut positif dan signifikan hal ini mengindikasikan peningkatan kedisiplinan akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja dengan peningkatan yang signifikan
4. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi, sarana prasarana dan disiplin terhadap kinerja ASN pada Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I arah pengaruh tersebut positif dan signifikan hal ini mengindikasikan ketiga variable tersebut dapat ditingkatkan secara koprehensif maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan secara signifikan
5. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel sarana prasarana merupakan Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar I

DAFTAR PUSTAKA

- Arnisa, A., Latief, F., & Nurhaeda, Z. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dpmdppkbp3a Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan. *Nobel Management Review*, 4(3), 415-425.
- Agusty, Ferdinand. (2018). Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Skripsi Tesis dan Desertasi Ilmu Manajemen. Universitas Diponegoro. Semarang.

- Bellizzi, J. A., & Hasty, R. W. (2015). The effects of hiring decisions on the level of discipline used in response to poor performance. *Management Decision*, 38(3), 154-159.
- Burhan, E., Firman, A., & Fitriany, F. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(2), 84-95.
- Djiko, I. M., Areros, W. A., & Kaparang, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Pajak Pratama Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 5(002).
- Dirwan, D., Firman, A., Anka, N. A., & AS, S. A. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 251-265.
- Dubois D.D., & Rothwell.W.J. (2014). *Competency Based Human esources Management*. Davies Black Publishing.
- Duwi, Priyatno. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Edison, Panjaitan. (2017). *Manajemen Peningkatan Kinerja Sumber Daya manusia*. Bahan Ajar. Universitas Bhayangkara Jakarta.
- Ghozali, I. (2014). *Analisis multivariat dengan program SPSS Edisi ke-3*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Samsat Polewali Mandar. *Derema Jurnal Manajemen*, 13(2), 286-310.
- Hamalik, Oemar. (2016). *Fasilitas Dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 153-169.
- Hendrayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bahan Ajar Universitas 45 Bekasi.
- Herdiana, Yulia, Agustin., & Johar, Permana. (2019). *Management of Facilities and Infrasructure for Improving The Learning Quality of Vocational High School*. *Advances in Social Science Education and Humanities Research (ICREAM)* Atlantis Press.
- Indonesia, R. I. (2014). Undang—Undang RI No. 5 Tahun 2014. Kemenkeu. <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2014/5TAHUN2014UU.htm>

- Indonesia. (1999). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok KeASNan. <https://www.regulasip.id/book/1479/read>
- Indonesia. (2001). Keputusan kepala badan keASNan negara nomor : 43/kep/2001 tentang standar kompetensi jabatan struktural ASN negeri sipil. <https://www.regulasip.id/book/8068/read>
- Indonesia. (2003). BKN 46A tahun 2003. <https://apps-palembang.bkn.go.id/regulasi/mod/downview.php?file>
- Indonesia. (2010). Perka BKN No. 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN Negeri Sipil [JDIH BPK RI]. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/142409/perka-bkn-no-21-tahun-2010>
- Indonesia. (2017). PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN Negeri Sipil [JDIH BPK RI]. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5831/pp-no-11-tahun-2017>
- Indriantoro, Nur., and Bambang, Supomo. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Kandula, R. Srinivas. (2017). Competency Based Human Resource, Gate Corporation. Delhi : Bangalore.
- Malayu, Hasibuan, S. P. (2018). Organisasi Dan Motivasi:Dasar Peningkatan Produktivitas/P-05. PT Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2002). Manajemen Sumber daya Manusia. Salemba Empat.
- Mayang, Sari, Lubis. (2018). Metodologi Penelitian. Penerbit Deepublish. Sleman.
- Mulyasa, H. E. (2017). Pengembangan Sarana Prasarana dan implementasi kurikulum 2013. Bandung. RosdaKarya.
- Prawironegoro, D. (2015). Budaya Organisasi: Kajian organisasi bisnis, ekonomi, sosial, pendidikan, dan politik. Nusantara Consulting.
- Reza, Almustofa. (2014). melakukan penelitian dengan judul penelitian : Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN (studi kasus pada ASN Perum Bulog Divisi Regional Jakarta).
- Rivai, V. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi: Dari teori ke praktik. Rajawali Pers.
- Ronda, Juan, Akbar. (2018). Peningkatan Kinerja ASN, sebuah Pendekatan Praktik.. DAIDO Internasional. Bekasi.
- Santoso, S. (2015). SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.

- Sehe, S. N., Jabid, A. W., & Rajak, A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN di Kantor Samsat Kota Ternate. *LITERATUS*, 4(1), 203-210.
- Singgih, Hari, Pangestu., & Hasan, Hariri. (2022). Management of Facilities and Infrastructue in Improving The Learning Process. *Jurnal Humaniora dann Ilmu Pendidikan*. Vol 2 No 1 Hal 43-49
- Sitti, A. A. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI INSTRINSIK, KOORDINASI, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA ASN DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN TAKALAR (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia).
- Srinivas, R. K. (2017). *Competency-Based Human Resource Management*. Delhi. PHI Learning Private Ltd.
- Sugiyono, P. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung. Alfabeta, 28, 1–12.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia/ Edy Sutrisno* | OPAC Perpustakaan Nasional RI. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1054879#>
- Syarif, M., Razak, M., & Idris, M. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, KOORDINASI, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA ASN DINAS PENDIDIKAN DAN PEMUDA OLAHRAGA KABUPATEN MAJENE. *The Manusagre Journal*, 1(2), 231-243.
- Umar, Husein. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 2, Cetakan 13. Jakarta. Rajawali Pers.
- Veithzal, Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktik*. Rajagrafindo persada. Bandung.
- Wesley, E. Donahue. (2018). *Building Leadership Competence : A Competency Based Approach to Building Leadership Ability*. Amazon Book. USA.