

**PENGARUH TINGKAT ABSENSI PEGAWAI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN  
TENAGA HONORER DPRD PROVINSI  
SULAWESI-SELATAN SELAMA  
PANDEMI COVID-19**



**SKRIPSI**

Oleh

**SYAM PUTRI NUR FAHRUN NISA**

**NIM 105721107217**

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

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH TINGKAT ABSENSI PEGAWAI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN  
TENAGA HONORER DPRD PROVINSI  
SULAWESI-SELATAN SELAMA  
PANDEMI COVID-19**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan oleh:  
SYAM PUTRI NUR FAHRUN NISA  
NIM 1057211107217**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar***

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

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan.

Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain)

Dan kepada tuhan, berharaplah.

(Q.S Al Insyirah : 6-8)

### PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas ridho-Nya serta karuniannya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Karya ilmiah ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya, terutama untuk ayah saya yang sangat saya cintai, karena berkat dukungan beliau saya bisa sampai pada titik ini, dan saya persembahkan pula kepada adik-adik saya yang selalu memberikan dukungan saat saya mengerjakan karya ilmiah ini, serta orang-orang yang saya cintai.



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

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Tingkat Absensi Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dan Tenaga Honorer Dprd Provinsi Sulawesi-Selatan Selama Pandemi Covid-19

Nama Mahasiswa : Syam Putri Nur Fahrur Nisa

No. Stambuk/Nim : 105721107217

Program Stud : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah di teliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata (S1) pada tanggal 31 Agustus 2023 di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah makassar.

Makassar, 6 September 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

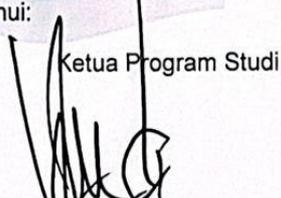
  
**Muh. Nur R., SE., MM**  
NIDN. 0927078201

Pembimbing II

  
**Hj. Nuziraya, ST., MM**  
NIDN. 0909098701

Mengetahui:

  
**Dr. H. Andi Jam'an., S.E., M.Si**  
NBM. 651 507

  
**Wasrullah, S.E., M.M**  
NBM. 1151132



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

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama: Syam Putri Nur Fahrur Nisa, Nim: 105721107217 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan surat keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No: 141/105/A-2-II/VIII/45/2023, Tanggal 15 Muharram 1445 H/ 31 Agustus 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 Muharram 1445 H  
31 Agustus 2023 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc. (.....)  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. St. Aisyah, SE., MM (.....)  
2. Zalkha Soraya, SE., MM (.....)  
3. Dr. Muchriana Muchran, SE., M.Si (.....)  
4. Alamsjah, ST., SE., MM (.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM. 651 507



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

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syam Putri Nur Fahrur Nisa  
Stambuk : 105721107217  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Absensi Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dan Tenaga Honorer Dprd Provinsi Sulawesi-Selatan Selama Pandemi Covid-19

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 6 September 2023

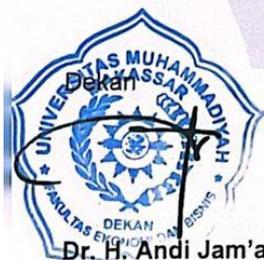
Yang Membuat Pernyataan,



**Syam Putri Nur Fahrur Nisa**  
Nim: 105721107217

Diketahui Oleh,

Ketua Program Studi



**Dr. H. Andi Jam'an., S.E., M.Si**  
NBM. 651 507



**Nasrullah, S.E., M.M**  
NBM. 1151132

## ABSTRAK

**Syam Putri Nur Fahrur Nisa**, 2021, dengan judul “Pengaruh Tingkat Absensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Honorer DPRD Provinsi Sulawesi-Selatan Selama Pandemi *Covid-19*”. Pembimbing I bapak Muh. Nur Rasyid dan pembimbing II ibu Nurinaya

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat absensi serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPRD Sulawesi-Selatan selama berlangsungnya pandemi *Covid-19*. Adapun Jenis penelitian kali ini dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun Metode yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yakni dalam bentuk angket yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel X1 (tingkat absensi) variabel X2 (lingkungan kerja), dengan variabel Y (kinerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa tingkat absensi berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Sulawesi-Selatan, hal ini dapat diketahui dengan nilai thitung lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel ( $2,787 > 1,662$ ) dan Lingkungan kerja juga berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Sulawesi-Selatan, hal ini kemudian dapat dilihat dengan nilai thitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai ttabel ( $3,866 > 1,662$ ).

Kata kunci: Tingkat Absensi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

## ABSTRACT

**Syam Putri Nur Fahrur Nisa**, 2021, with the title "The Influence of Employee Absenteeism Levels and Work Environment on the Performance of Civil Servants and Honorary Staff of the South Sulawesi Provincial DPRD During the Covid-19 Pandemic". Advisor I Mr. Muh. Nur Rasyid and second advisor, Mrs. Nurinaya.

This research was conducted with the aim to determine the influence of attendance rate and work environment on the performance of employees of the Regional People's Representative Council (DPRD) of South Sulawesi during the Covid-19 pandemic. The type of research used in this study is quantitative research. The method used in this research is a questionnaire in the form of a survey used to measure the influence between variable X1 (attendance rate), variable X2 (work environment), and variable Y (performance). The research results indicate that the attendance rate has a positive and significant effect on the performance of employees of the DPRD of South Sulawesi. This can be seen from the calculated t-value being greater than the t-table value ( $2.787 > 1.662$ ). The work environment also has a positive and significant effect on the performance of employees of the DPRD of South Sulawesi, as evidenced by the calculated t-value being greater than the t-table value ( $3.866 > 1.662$ ).

Keywords: Attendance Rate, Work Environment, Performance.



## KATA PENGANTAR



***Assalamu Alaikum Wr, Wb.***

Terima kasih Alhamdulillah penulis ucapkan ke hadapan Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tidak henti-hentinya diberikan kepada hambanya. Selawat dan salam ke pada Nabi SAW dan keluarga, sahabat dan pengikutnya. ini adaah rahmat yang tidak ternilai daripada penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Tingkat Absensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Honorer DPRD Provinsi Sulawesi-Selatan Selama Pandemi Covid-19”**.

Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Jurusan Ekonomik dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Makassar.

Penulis secara khusus ingin menyampaikan terima kasih kepada kedua orang tua saya atas harapan, dorongan, perhatian, cinta dan doa yang tulus dan tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku yang telah mendukung dan menyemangatiku hingga akhir studi. Serta doa atas segala pengorbanan, dukungan, dan restu seluruh keluarga besar untuk kesuksesan intelektual penulis. Semoga apa yang mereka berikan kepada penulis menjadi kekaguman dan sinar terang bagi kehidupan di dunia ini dan dunia yang akan datang.

Saya menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak menemui hambatan dan kesulitan, namun berkat keikhlasan dan keuletan penulis, serta kerja keras dan doa, serta dorongan dan bantuan langsung maupun tidak langsung dari banyak pihak, pekerjaan ini dapat terlaksana. Skripsi ini telah selesai. Hal-hal rumit dapat ditangani oleh penulis sebanyak mungkin. Demikian pula penghargaan dan terima kasih yang setinggi-tingginya kami sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE.,M.M., Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, di Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Nasrullah, S.E.,M.M. Sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Pak Aulia, S.IP., M.Si.M. Selaku Pembimbing Akademik, atas waktu, kesabaran, dan arahannya selama ini hingga saya bisa sampai pada tahap ini.
5. Bapak Muh. Nur Rasyid SE.,M.M Sebagai Dosen pembimbing 1, atas waktu, kesabaran, bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Hj. Nurinaya ST., M.M Sebagai Dosen pembimbing II, atas waktu, kesabaran, dorongan, bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Hadirin sekalian, juga para Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, yang tidak saya kenal tetapi banyak berbagi ilmu dengan saya saat mendengarkan kuliah.

8. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen khususnya Angkatan 2017
10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak dapat saya tuliskan satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi penulis sendiri dan juga untuk pembaca secara umum. Semoga segala pihak yang telah membantu dan berpartisipasi mendapat apresiasi yang tinggi, dan semoga mereka diberikan berkah dan keberuntungan yang melimpah oleh Allah SWT. Amin.

Semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca nantinya utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 10 November 2021

**Penulis,**

**Syam Putri Nur Fahrún Nisa**  
**105731105017**

## DAFTAR ISI

### SAMPUL

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN .....	v
ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis.....	9
1. Konsep Dasar Kinerja.....	9
2. Indikator Kinerja.....	10
3. Tingkat Absensi Pegawai.....	11
4. Macam-Macam Disiplin Kerja .....	13

5. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	14
6. Lingkungan Kerja.....	14
7. Macam-Macam Lingkungan Kerja.....	15
8. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	17
B. Tinjauan Empiris.....	20
C. Kerangka Konsep.....	25
D. Hipotesis.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
C. Operasional variabel.....	27
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Sumber Data.....	32
G. Metode Analisis.....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Profil DPRP Sulawesi Selatan.....	39
B. Karakteristik Responden.....	57
C. Hasil Penelitian.....	60
D. Pembahasan Penelitian.....	72
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Simpulan.....	78
B. Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1	Operasional Variabel Tingkat Absensi .....	28
Table 3.2	Operasional Variabel Lingkungan Kerja .....	29
Table 3.3	Operasional Variabel Kinerja Pegawai .....	30
Tabel 3.4	Skor Jawaban Skala Likert.....	31
Tabel 4.1	Profil Pimpinan DPRD Sul-Sel .....	39
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden.....	58
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Kepegawaian.....	59
Tabel 4.6	Hasil Statistik Deskriptif.....	60
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Tingkat Absensi (X1).....	63
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2) .....	64
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	64
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi .....	68
Tabel 4.12	Hasil Uji Determinasi.....	70
Tabel 4.13	Uji t .....	71

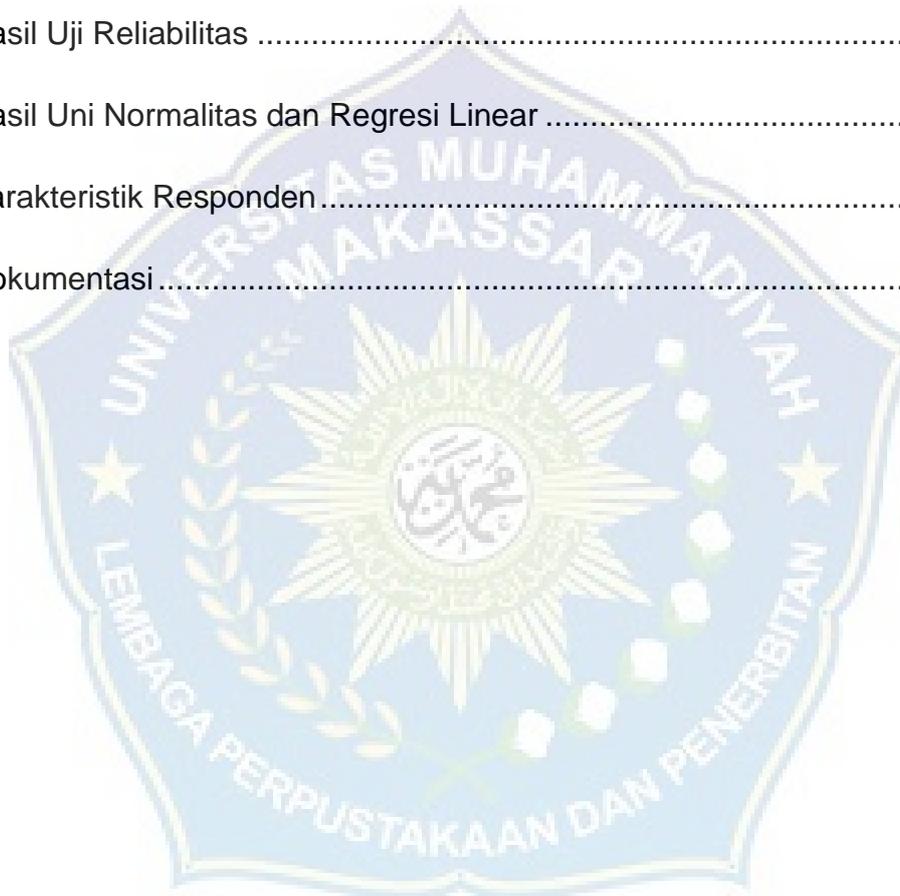
## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep.....	22
Gambar 2.2	Profil Pimpinan DPRD Sul-Sel.....	36
Gambar 2.3	Hasil Uji Normalitas.....	69
Gambar 2.4	Histogram Hasil Uji Normalitas.....	70



## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
	Kuesioner Penelitian.....	83
	Tabulasi Data Penelitian Tingkat Absensi.....	87
	Hasil Uji Validitas .....	94
	Hasil Uji Reliabilitas .....	98
	Hasil Uji Normalitas dan Regresi Linear .....	99
	Karakteristik Responden.....	101
	Dokumentasi.....	103



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Asosiasi atau organisasi dalam menjalankan program selalu dikoordinasikan untuk memenuhi targetnya. Adapun salah satu variabel yang menjadi aturan dalam memenuhi kelancaran tujuan dari sebuah asosiasi maupun organisasi ialah untuk membedakan serta menilai kinerja pekerjanya. Organisasi adalah substansi kompleks yang terlihat untuk seluruhnya menugaskan SDM dalam memenuhi suatu target. Apabila suatu organisasi dapat mencapai target yang sudah ditetapkan, dapat kemudian dikatakan bahwa organisasi itu layak. Seiring dengan berubahnya situasi, semua organisasi diharapkan mampu bersaing dan memberikan dukungan maksimal, termasuk organisasi pemerintah. Selain itu, para pejabat daerah dan aparat pemerintah diharapkan memiliki kemampuan untuk memberikan dukungan terbaik kepada daerah. Saat ini, hal ini adalah bagian peran yang harus diemban pada pemerintah dalam menjalankan seluruh proses kemajuan di berbagai aspek kehidupan, mulai pada kelas atas hingga kelas bawah.

Kinerja perwakilan memengaruhi jumlah yang kelompok tambahkan ke organisasi. Setiap pekerjaan memiliki ukuran pekerjaan eksplisit, atau pengukuran pekerjaan yang mengenali komponen utama dari suatu tugas. Organisasi atau instansi perlu mengetahui perbedaan kekurangan dan kualitas perwakilan sebagai alasan untuk lebih mengembangkan kekurangan dan memperkuat kualitas untuk membangun kegunaan dan kemajuan pekerja sehingga pelaksanaan perwakilan di setiap organisasi harus ditingkatkan untuk pencapaian tujuan kantor. Kinerja di instansi merupakan respon terhadap pencapaian atau kekecewaan terhadap

sasaran organisasi yang telah ditentukan. Manajer secara teratur tidak melihat selain jika itu benar-benar hilang, hal-hal buruk menjadi buruk. Berkali-kali atasan tahu betapa parahnya kinerja telah runtuh dan instansi menghadapi keadaan darurat yang sebenarnya. Kesan mengerikan yang mendalam dari instansi menghasilkan dan mengabaikan indikasi pemberitahuan dari kinerja yang menurun.

Kinerja menggambarkan sejauh mana suatu program atau gerakan strategis berhasil diimplementasikan, mencerminkan pemahaman terhadap tujuan, visi, dan misi organisasi. Hal ini tercermin melalui inti pengaturan organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Moehariono. (Putri, 2019:55).

Berdasarkan UU No. 8 tahun 1974 yang membahas prinsip-prinsip dasar pemerintahan di daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi-Selatan berperan sebagai elemen pemerintah daerah Sulawesi-Selatan. Fungsi ini mengakibatkan DPRD mengemban tugas serta tanggung jawab yang berhubungan langsung dengan kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, untuk sukses dalam melaksanakan tugas-tugasnya, diperlukan sumber daya manusia sebagai pendukung kesiapan dan kelancaran administrasi, termasuk individu yang menjadi Pegawai Negeri Sipil maupun yang memiliki status tenaga Honorer.

Pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam suatu instansi dan memiliki posisi strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas instansi. Pegawai Negeri Sipil, sebagai pelayan pemerintah dan masyarakat, diharapkan untuk menunjukkan kinerja dan kontribusi yang optimal terhadap pembangunan nasional. Jumlah pegawai di kantor DPRD Sulawesi-Selatan mencapai 282 orang, terdiri dari 117 Pegawai Negeri Sipil dan 165 tenaga honorer.

Namun, karena keterbatasan, penelitian hanya difokuskan pada 90 orang, yang terdiri dari 50 Pegawai Negeri Sipil dan 40 tenaga honorer.

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara berfungsi sebagai alat untuk mengimplementasikan reformasi birokrasi dan menciptakan aparatur sipil negara yang lebih baik. Dalam konteks ini, aparatur sipil negara diakui sebagai profesi yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan meningkatkan diri, serta diwajibkan untuk memberikan pertanggungjawaban atas kinerjanya. Demikian juga, para tenaga honorer memiliki tugas dan kewajiban masing-masing.

Dalam era pandemi virus covid-19 yang dicirikan oleh munculnya penyakit/virus baru yang berbahaya, seluruh dunia merasakan dampaknya akibat penyebaran virus tersebut. Pengaruh dari virus ini juga berdampak pada peran sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, dimana kehadiran SDM dalam instansi menjadi sangat penting karena mereka memiliki tanggung jawab yang signifikan dalam menjalankan kegiatan organisasi di tengah pandemi virus covid-19. Pemanfaatan SDM yang kompeten dan efisien memiliki potensi untuk memengaruhi daya tahan serta perkembangan organisasi selama pandemi virus covid-19 ini maupun di masa mendatang. Pada dasarnya, instansi tidak hanya mengharapkan adanya SDM dengan kapasitas, kemampuan, dan keterampilan yang memadai, tetapi juga memiliki dorongan untuk terus bekerja dengan semangat dan mencapai hasil yang optimal, sekaligus menghindari penyebaran virus..

Kemunculan pandemi baru yang disebut virus covid-19 pada akhir tahun 2019, telah memberikan dampak global termasuk di Indonesia, dengan salah satu dampaknya adalah terasa di seluruh dunia. Dampak dari covid-19 juga

memengaruhi berbagai lembaga, termasuk DPRD Sulawesi-Selatan. yang membuat pegawai harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berbeda dengan sebelumnya, mengharuskan para pegawai untuk mematuhi protokol kesehatan dan tentunya dituntut untuk lebih disiplin dengan melihat tingkat absensi pegawai selama pandemi *covid-19* ini.

Isu terkait sumber daya manusia tetap menjadi fokus dan prioritas bagi instansi agar dapat menjaga kelangsungan di tengah masa pandemi covid-19.. Masalah yang sering ditemukan dalam berbagai instansi adalah masalah kedisiplinan atau tingkat absensi pegawai. Adalah umum dipahami bahwa disiplin adalah salah satu faktor kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. Disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana implementasi disiplin bertujuan untuk mendorong pegawai untuk mengikuti standar dan peraturan yang berlaku, sehingga pelanggaran-pelanggaran dapat diminimalkan. Berdasarkan pengamatan awal peneliti, dari berbagai fenomena yang terjadi di lapangan, masih ditemukan banyak pegawai yang tidak mematuhi disiplin kerja, seperti absen tanpa alasan yang jelas, terlambat datang, pulang lebih awal dari jadwal, serta absen dalam apel. Salah satu kebiasaan yang paling sering ditemukan adalah pegawai meninggalkan kantor saat jam kerja. Kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan dalam pemahaman tentang tugas yang diberikan serta penggunaan absensi yang masih manual sehingga kehadiran pegawai masih kurang terkontrol menjadi faktor munculnya masalah kedisiplinan.

Menurut Hasibuan (Okura, 2018:7) Disiplin adalah kesadaran dan kemauan dari individu untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku di instansi atau perusahaan, serta norma-norma sosial yang ada dan harus diikuti. Disiplin melibatkan konsep-konsep seperti ketaatan, patuh, kesetiaan, serta

penghormatan terhadap norma-norma yang telah ditetapkan. Dalam konteks disiplin kerja, ini menjadi faktor pengikat dan integrasi yang memainkan peran penting. Disiplin juga memiliki kemampuan untuk memotivasi produktivitas kerja, meskipun demikian, sebaliknya, kurangnya disiplin juga dapat berdampak negatif terhadap kinerja.

Isu terkait sumber daya manusia (SDM) hingga kini tetap menjadi fokus utama dan masalah instansi di tengah terjadinya pandemi virus *Covid-19*. Isu yang sering ditemukan di instansi-instansi yang berbeda adalah masalah kontrol atau tingkat ketidakhadiran yang representatif. Latihan biasa untuk mencapai kinerja yang ideal, salah satu syaratnya adalah disiplin. Disiplin kerja sangat kuat dalam pelaksanaan yang representatif, disiplin dilakukan untuk mendorong pekerja mematuhi prinsip dan aturan yang berbeda, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dari fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan, mengingat efek samping dari persepsi yang mendasari para ilmuwan, masih banyak pegawai yang menyalahgunakan disiplin, terlepas dari apakah itu datang untuk bekerja tanpa penjelasan yang jelas, terlambat, mengakhiri pekerjaan lebih awal dari waktu kerja yang telah ditetapkan dan absen dari kehadiran dalam apel.. Kemudian yang paling sering adalah kecenderungan pegawai sering meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja selesai. Tidak adanya sosialisasi yang dilakukan oleh pemerintah dalam memahami tugas yang diberikan dan pemanfaatan partisipasi manual sehingga kehadiran pegawai masih tidak terkontrol secara efektif menjadi faktor munculnya masalah disiplin.

Seperti yang ditunjukkan oleh Hasibuan (Okura, 2018:7) disiplin adalah kesadaran dan ketersediaan orang untuk setuju dengan semua keputusan instansi atau organisasi dan menerima praktik yang ada dan harus diterapkan. Inti dari

disiplin melibatkan pembelajaran, ketaatan, patuh, kesetiaan, serta menghormati ketentuan dan norma yang berlaku. Disiplin adalah komponen pembatas, komponen penggabungan dan merupakan komponen yang dapat memberi energi pada pekerjaan dan yang mengejutkan sebaliknya.

Konteks tempat kerja juga memiliki peranan kunci dalam mencapai kinerja yang optimal. Suasana di tempat kerja yang mendukung memberikan rasa kepastian dan memungkinkan pegawai untuk berkinerja dengan baik. Lingkungan kerja memiliki dampak pada emosi pegawai. Bila mereka merasa dihargai dalam lingkungan kerja, maka mereka akan merasa nyaman dalam menjalankan tugas mereka, menghasilkan penggunaan waktu yang efektif dan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja melibatkan hubungan kerja yang terjalin antara rekan kerja dan manajer, serta aspek fisik lingkungan di mana pekerjaan dijalankan.

Dari hasil observasi awal peneliti mengenai tempat kerja yaitu hubungan antar pegawai yang sulit membedakan antara masalah pribadi dengan masalah pekerjaan, pola interaksi yang canggung antara bos dan pegawai, serta suasana yang terlalu kaku yang membuat pegawai cenderung merasakan kebosanan, dan yang paling sering terlihat adalah sistem kekeluargaan yang membuat kecemburuan sosial dalam lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara, A.P. (2016:17) Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi berbagai aspek seperti deskripsi pekerjaan yang terperinci, tujuan kerja yang menantang, komunikasi kerja yang efisien, atmosfer kerja yang kondusif, dan fasilitas kerja yang memadai.

Berdasarkan informasi yang telah diberikan sebelumnya, penelitian kali ini melakukan studi dengan judul: "Pengaruh Tingkat Absensi Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dan Tenaga Honorer Dprd Provinsi Sulawesi-Selatan Selama Pandemi Covid-19"

## **B. Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang tersebut, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah tingkat absensi berdampak kepada kinerja pegawai DPRD Sulawesi-Selatan selama berlangsungnya pandemi *Covid-19*?
2. Apakah lingkungan kerja berdampak kepada kinerja pegawai DPRD Sulawesi-Selatan selama pandemi *Covid-19*?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan pertanyaan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dampak tingkat absensi kepada kinerja pegawai negeri sipil dan tenaga honorer DPRD Sulawesi-Selatan selama pandemi *Covid-19*.
2. Mengetahui dampak tempat kerja kepada kinerja pegawai negeri sipil dan tenaga honorer DPRD Sulawesi-Selatan selama pandemi *Covid-19*.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Terhadap Instansi

Harapannya, luaran dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan data berharga yang dapat dijadikan dasar oleh kepemimpinan DPRD Sulawesi-Selatan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Terhadap Akademisi

Hasil yang ditemukan dari studi ini mungkin menjadi acuan berharga bagi para mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

### 3. Terhadap Penulis

Studi ini memiliki kemampuan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai situasi kerja, tingkat kehadiran atau ketaatan, dan kinerja staf. Lebih dari itu, penelitian ini juga berperan sebagai sarana untuk menerapkan serta mengembangkan penerapan pemahaman tentang ilmu Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama proses perkuliahan.

### 4. Terhadap Pihak Lain

Harapan kami adalah bahwa temuan dari penelitian ini Dalam konteks ini, informasi tersebut memiliki potensi untuk menjadi pengetahuan berharga bagi para pembaca dan juga dapat berfungsi sebagai sumber informasi penting dan pertimbangan bagi lembaga yang sedang menghadapi kondisi serupa..



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Konsep Dasar Kinerja**

Harapannya, hasil dari penelitian ini dapat menjadi pengetahuan berharga bagi para pembaca dan juga dapat berfungsi sebagai sumber informasi dan pertimbangan bagi instansi yang tengah menghadapi tantangan serupa.

Kinerja adalah konsekuensi dari kapasitas kerja individu atau perkumpulan dalam kurun waktu tertentu yang menggambarkan sejauh mana individu atau organisasi memenuhi prasyarat tugas dengan tujuan akhir untuk memenuhi target kinerja. Sedangkan menurut Mangkunegara, A.P. (2016:67) Kinerja merujuk pada hasil kerja yang mencakup jumlah dan kualitas prestasi yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam konteks organisasi, setiap pegawai memiliki peran penting dalam menunaikan tugas dan memanfaatkan kemampuannya secara menyeluruh demi mencapai tujuan organisasi.

Tika (2006: 17) menyatakan bahwa terdapat empat unsur kunci dalam kinerja, yakni:

- a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan
- c. Pencapaian target organisasi
- d. Rentang waktu tertentu

Menurut sudut pandang lain, Simamora (2015:339) menyatakan, "Kinerja merujuk pada sejauh mana tugas-tugas yang terdiri dari pekerjaan seorang karyawan telah terlaksana. Kinerja mencerminkan tingkat kesesuaian antara

karyawan dengan persyaratan pekerjaan. Terkadang disalahartikan sebagai hasil dari upaya yang diberikan, kinerja diukur berdasarkan hasil yang dicapai."

Dalam pandangan Edison (2016:176), "Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik itu organisasi yang berorientasi pada keuntungan maupun yang tidak, yang dihasilkan selama suatu periode waktu tertentu."

## **2. Indikator Kinerja**

Indikator prestasi kinerja menurut Mangkunegara, A.P. (2016:67), adalah:

- a. Kualitas kinerja yaitu ditinjau dari beberapa poin seperti Pencapaian dalam pekerjaan, kemampuan khusus, tingkah laku, dan ketrampilan dalam membimbing.
- b. Dimensi prestasi yang berkaitan dengan jumlah produksi atau variasi tugas yang berhasil diselesaikan oleh individu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam periode waktu yang spesifik.
- c. Ketekunan karyawan adalah kemampuan untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya.
- d. Kolaborasi merupakan kemampuan dan keinginan untuk bekerja bersama dengan rekan-rekan di dalam organisasi.
- e. Perilaku karyawan mencakup kemampuan untuk patuh terhadap peraturan serta loyalitas dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Menurut Sudarmayanti (2014:198) Terdapat beberapa kondisi atau faktor yang menjadi penunjuk keberhasilan kinerja, yang meliputi:

1. Klarifikasi dan Kepastian: Indikator kinerja harus sangat spesifik dan jelas, sehingga tidak ada ruang untuk penafsiran yang salah.
2. Pengukuran Objektif: Indikator kinerja harus dapat diukur dengan cara yang obyektif, baik dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif. Lebih dari

satu pengukuran yang berbeda harus mengarah pada kesimpulan yang serupa.

3. Relevansi: Indikator kinerja harus memiliki relevansi yang kuat dengan aspek yang ingin diukur, terkait langsung dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
4. Pencapaian Realistis: Indikator harus dapat dicapai dengan layak dan masuk akal, serta memberikan gambaran yang akurat tentang input, output, hasil, manfaat, dampak, dan proses yang terkait.
5. Fleksibilitas dan Sensitivitas Terhadap Perubahan: Indikator kinerja harus fleksibel untuk menanggapi perubahan situasi dan dapat disesuaikan jika ada perubahan dalam lingkungan atau prioritas.
6. Efisiensi: Pengumpulan, pengolahan, dan analisis data yang berkaitan dengan indikator kinerja harus dapat dilakukan dengan biaya yang terjangkau dan sumber daya yang tersedia.

### **3. Tingkat Absensi Pegawai**

Pandangan Edwin B. Flippo (sebagaimana yang dijelaskan dalam sumber yang Anda sebutkan, yaitu Gentari 2017) tentang absensi adalah bahwa absensi merujuk pada situasi di mana seorang individu tidak hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, seorang karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Setiap karyawan diharapkan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan tingkat kinerja yang memuaskan. Ketika seorang karyawan absen, perlu mencari pengganti untuk melaksanakan tugas-tugas yang ditinggalkan oleh karyawan yang absen. Konsekuensinya, hal ini dapat berdampak pada penurunan produktivitas di tempat kerja.

Menurut pandangan Malayu Hasibuan (sebagaimana dijelaskan dalam sumber yang Anda sebutkan, yaitu Fitriana 2014), absensi karyawan memiliki peran penting sebagai indikator dalam menilai efektivitas metode pengembangan karyawan. Jika setelah mengikuti program pengembangan, absensi karyawan mengalami penurunan, ini mengindikasikan bahwa metode pengembangan tersebut berhasil. Sebaliknya, jika absensi karyawan tetap atau bahkan meningkat setelah pengembangan, ini bisa menunjukkan bahwa metode pengembangan mungkin tidak memberikan hasil yang baik.

Presensi karyawan adalah tentang kehadiran mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Instansi atau lembaga biasanya mengharapkan kehadiran karyawan tepat waktu, baik datang maupun pulang, untuk mencegah penundaan dalam pekerjaan. Kehadiran karyawan yang buruk dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja, sehingga tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara optimal.

Tingkat absensi yang baik dapat membantu meningkatkan disiplin pegawai. Disiplin di sini merujuk pada sikap, perilaku, dan tindakan pegawai yang selaras dengan aturan dan peraturan perusahaan atau lembaga, baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan dari beberapa pemikiran tingkat absensi diatas, bisa diambil kesimpulan yakni tingkat absensi adalah suatu sikap terhadap kesadaran diri untuk patuh dan siap mempertanggungjawabkan tugas atau pekerjaan. Maka pada penelitian kali ini yang jadi indikator tingkat absensi pegawai yakni frekuensi kehadiran dan ketaatan pada peraturan.

#### 4. Macam-Macam Disiplin Kerja

Pandangan Yasin (Lutfi, 2016:16) terdapat dua jenis disiplin kerja, yakni:

##### a. Disiplin Diri

Disiplin diri merupakan suatu tatanan yang dibuat atau dibatasi tanpa orang lain dan selanjutnya sebagai tanda atau realisasi kewajiban moral yang merupakan menoleransi serta mengakui sifat-sifat yang berada di luar diri kita sendiri. Melalui disiplin pribadi disiplin pribadi pegawai.

##### b. Disiplin Kelompok

Disiplin dalam kelompok kerja didasarkan pada keyakinan bahwa ada norma-norma yang telah ditetapkan sebelumnya mengenai pencapaian dalam kelompok tersebut. Norma-norma ini sering kali diukur melalui standar prestasi yang diberlakukan oleh organisasi. Disiplin dalam kelompok dapat tercapai ketika setiap individu di dalamnya memiliki disiplin pribadi yang kuat. Dalam konteks ini, disiplin pribadi menjadi kunci dalam menjaga disiplin kelompok.

Sedangkan menurut Mangkunegara, A.P (2016: 129) juga mengungkapkan dua jenis disiplin kerja yakni:

##### a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merujuk pada usaha untuk mendorong karyawan agar mengikuti dan mematuhi panduan kerja serta peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam konteks disiplin preventif, para pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung disiplin. Karyawan juga memiliki kewajiban untuk memahami pedoman kerja dan peraturan-peraturan yang berlaku di dalam organisasi

#### b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif melibatkan usaha untuk mengarahkan karyawan agar patuh terhadap peraturan dan pedoman yang berlaku, serta mengambil tindakan untuk memperbaiki perilaku mereka jika ada pelanggaran. Dalam disiplin korektif, tindakan disipliner akan diterapkan terhadap karyawan yang melanggar peraturan. Tindakan tersebut harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan utama pemberian tindakan disipliner adalah untuk memperbaiki perilaku karyawan yang melanggar dan menjaga ketaatan terhadap peraturan yang ada.

#### 5. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Aspek-aspek yang memengaruhi kedisiplinan dalam lingkungan kerja, sebagaimana diulas oleh Singodimedjo (seperti yang dijelaskan dalam Sutrisno, 2009:94-97), dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Jumlah pemberian kompensasi
2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan tersebut
3. Keberanian seorang pimpinan pada pengambilan tindakan
4. Pengawasan pimpinan
5. Adanya kebiasaan mendukung tegaknya disiplin

#### 6. Lingkungan Kerja

Dari segi linguistik, lingkungan kerja mengacu pada dimensi sosial, mental, dan fisik dalam suatu organisasi yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Kehidupan individu tidak bisa dilepaskan dari berbagai situasi di sekitar mereka. Di antara manusia dan lingkungan ada hubungan yang erat. Seseorang akan terus berupaya menyesuaikan diri dengan

berbagai kondisi dalam lingkungannya, terutama saat menjalankan aktivitas seperti pekerjaan. Pegawai sebagai individu tidak bisa terpisahkan dari konteks beragam di mana mereka bekerja, terutama di lingkungan kerja. Ketika bekerja, setiap pegawai harus beradaptasi dengan berbagai situasi yang berbeda dalam lingkungan kerja.

Daerah kerja yang layak bakal sangat berdampak pegawai dalam menyampaikan presentasinya. Ini adalah salah satu cara di mana pegawai dapat melakukan kewajibannya tanpa mengalami hambatan, dengan alasan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mardiana (2005:15) Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Sebuah lingkungan kerja yang mendukung menciptakan perasaan aman dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai potensi kerja yang maksimal. Lingkungan kerja ini juga memiliki dampak terhadap suasana emosional karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, mereka lebih mungkin untuk merasa puas dan betah dalam menjalankan aktivitas pekerjaan mereka. Akibatnya, waktu kerja mereka digunakan secara efektif dan optimal, serta kinerja mereka menjadi lebih tinggi.

## **7. Macam-macam Lingkungan Kerja**

Konsep lingkungan kerja terdiri dari dua aspek utama, yakni:

### **a. Lingkungan Kerja Fisik:**

Fokus ini mengacu pada semua aspek fisik yang ada di sekitar lokasi kerja dan memiliki efek terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik tempat kerja dapat dibagi menjadi dua tipe: Pertama, lingkungan yang memiliki interaksi langsung dengan staf,

seperti ruang kerja, meja, kursi, dan unsur-unsur serupa. Kedua, lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kenyamanan para karyawan, termasuk lokasi kantor, fasilitas pabrik, lingkungan kota, dan faktor-faktor seperti suhu, kelembaban, serta sirkulasi udara.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik atau Atmosfer Kerja:

Sisi ini berkaitan dengan situasi psikologis dan sosial yang terjadi di dalam lingkungan kerja. Ini mencakup interaksi antara pegawai dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan. Lingkungan kerja non fisik melibatkan elemen-elemen seperti komunikasi, budaya organisasi, kepemimpinan, serta dinamika tim. Ketika suasana kerja positif dan hubungan di dalam organisasi harmonis, ini berpotensi menghasilkan dampak positif pada motivasi, kinerja, dan kesejahteraan pegawai.

Terciptanya suasana bekerja yang layak dan komunikasi yang baik bergantung pada penyusunan yang tepat seperti yang diungkapkan oleh Sarwoto (Aldo. 2017: 19) bahwa lingkungan kerja yang layak tercipta dalam suatu kelompok yang terorganisir secara menyeluruh, suatu kelompok yang tidak terlalu banyak terorganisir menyebabkan lingkungan kerja yang kurang bagus. . Jika muncul masalah terkait masalah penyelesaian pekerjaan, kondisi hubungan kerja yang layak seperti ini, semua masalah pasti akan lebih mudah ditangani dengan ramah. Lingkungan kerja sangat penting untuk inspirasi pegawai untuk lebih mengembangkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang layak mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam menjalankan kewajibannya Dengan kenyamanan, pegawai dapat bersemangat bekerja sehingga produktivitas meningkat

## 8. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Pegawai akan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil pekerjaan yang optimal, asalkan mereka mendapat dukungan dari lingkungan kerja yang sesuai. Efektivitas hasil yang ideal seringkali bergantung pada kualitas lingkungan tempat kerja. Kondisi lingkungan kerja dianggap sesuai jika mampu memfasilitasi pegawai dalam melakukan tugas mereka dengan cara yang optimal, efisien, nyaman, dan memadai. Ketika lingkungan kerja cocok, pegawai dapat melaksanakan tugas mereka dengan penuh semangat dan fokus. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja.

Aspek-aspek lingkungan kerja yang dipaparkan oleh Nitisemito (seperti yang diuraikan dalam referensi yang Anda sebutkan, yakni Aditya 2016:30), yang memiliki potensi memengaruhi penciptaan situasi lingkungan kerja terkait kemampuan karyawan, adalah sebagai berikut:

### a. Warna

Warna adalah salah satu hal terpenting dalam memperluas efektivitas kerja karyawan. Khususnya pemilihan warna bakal berpengaruh kondisi semangat pegawai. Dalam memanfaatkan pilihan warna yang sesuai di pembatas ruangan serta motif yang beragam, kegembiraan serta kenyamanan para karyawan bakal terus dijaga.

### b. Kebersihan lingkungan kerja

Keadaan kebersihan dalam lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak langsung terhadap efektivitas kinerja seseorang. Ketika lingkungan kerja terjaga kebersihannya, ini akan berdampak pada kenyamanan dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas mereka..

c. Penerangan

Dalam konteks ini, unsur pencahayaan tidak hanya terpaku pada sumber cahaya listrik, akan tetapi termasuk pencahayaan alamiah yang berasal dari sinar matahari. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, pegawai memerlukan tingkat penerangan yang memadai, terutama apabila tugas tersebut mengharuskan akurasi yang sangat tinggi.

d. Pertukaran udara

Adanya sirkulasi udara yang cukup melalui ventilasi yang mudah diakses akan memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan fisik pegawai. Selain ventilasi, karakteristik bangunan juga memiliki pengaruh pada aliran udara. Sebagai ilustrasi, bangunan yang memiliki ketinggian atap yang lebih besar cenderung menyediakan aliran udara yang lebih optimal jika dibandingkan dengan konstruksi yang memiliki atap yang lebih rendah. Selain itu, penting untuk memperhatikan volume ruangan yang proporsional terhadap jumlah karyawan yang ada, sehingga sirkulasi udara dapat ditingkatkan.

e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Kenyamanan dalam kesejahteraan individu secara teratur diartikan sebagai terbatas pada keamanan kerja, walaupun kenyataannya melibatkan aspek yang lebih meluas, termasuk keselamatan individu karyawan dan juga, secara lebih ekstensif, perkembangan perencanaan fisik dari lingkungan tempat kerja mereka. Ini akan membuat pegawai lebih semangat untuk bekerja.

f. Kebisingan

Kebisingan dapat menyebabkan gangguan bagi individu, mengganggu fokus saat bekerja. Ketidakmampuan untuk memusatkan perhatian ini dapat berdampak negatif terhadap hasil pekerjaan. Dalam situasi ini, tugas yang dilaksanakan berisiko mengalami kesalahan atau kerusakan yang berdampak pada kerugian.

#### g. Tata ruang

Ergonomi mengacu pada pengaturan dan desain elemen-elemen di dalam kawasan kerja yang berpengaruh pada kenyamanan kerja karyawan.

Daerah kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut, menurut Sihombing (sebagaimana dijelaskan dalam Naibaho, 2010:22)::

##### a. Fasilitas kantor

Situasi kerja yang tidak mendukung eksekusi tugas dapat mengakibatkan pencapaian kinerja yang kurang optimal.

##### b. Gaji dan tunjangan

Ketidaksesuaian gaji dengan ekspektasi pekerja dapat mendorong mereka untuk selalu mempertimbangkan lingkungan kerja alternatif yang dianggap dapat memenuhi harapan kerja mereka.

##### c. Hubungan kerja

Membangun hubungan yang erat dengan kekompakan dan tingkat loyalitas yang tinggi akan memiliki dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.

## **B. Tinjauan Empiris**

Analisis berdasarkan pengalaman nyata sangat penting sebagai sumber referensi tambahan dan sebagai dasar pertimbangan bagi peneliti dalam

menjalankan proyek riset ini. Berikut adalah beberapa studi sebelumnya yang telah mengulas akibat dari tingkat kehadiran pegawai dan kondisi lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan:

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
1	Okura Jaya Putra	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Honor Daerah di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang)"	Kuantitatif	Temuan dari penelitian ini menegaskan bahwa ketaatan dalam bekerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap prestasi karyawan.
2	Aditya Nur Pratama	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers	Kuantitatif	Temuan penelitian mengindikasikan bahwa baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan berarti terhadap prestasi karyawan. Baik faktor-faktor ini berkontribusi secara positif terhadap prestasi para karyawan.
3	Lutfi Haikal Pasya	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus pada SMA Negeri 7 Tangerang Selatan)	Kuantitatif	Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa disiplin kerja, kawasan kerja, dan kompetensi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 7

				Tangerang Selatan. Di samping itu, secara kolektif (dalam rangkaian yang bersamaan), semua tiga faktor tersebut juga memiliki dampak yang penting terhadap prestasi mereka.
4	Safitriani	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab. Jeneponto	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis telah terbukti secara signifikan. Dari keterangan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan pencegahan, kedisiplinan positif, dan kedisiplinan progresif, secara bersama-sama, berdampak pada prestasi para pegawai. Secara lebih terperinci, disiplin pencegahan berpengaruh positif dan penting pada pencapaian kinerja karyawan. Tidak hanya itu, kedisiplinan positif juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, sebaliknya, disiplin progresif

				memiliki dampak yang merugikan pada prestasi pegawai.
5	Dwi Agung Nugroho Arianto	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Kuantitatif	Berdasarkan temuan studi ini, dapat diambil kesimpulan bahwa kedisiplinan dalam pekerjaan dan kondisi lingkungan tempat kerja tidak memiliki dampak pada kinerja. Namun, budaya kerja berperan dengan efek positif terhadap prestasi para pengajar. Selain itu, secara keseluruhan, faktor kedisiplinan dalam pekerjaan, lingkungan kerja, dan budaya kerja berdampak positif terhadap kinerja para pengajar.
6	Al Juffri	Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun	Deskriptif kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Analisis kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Karimun dilakukan dengan mempertimbangkan 8 indikator yang relevan maka dapat disimpulkan kinerjanya tergolong baik
7	Herjuliani	Analisis Kinerja Pegawai Pada	Deskriptif Kualitatif	Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan

		Kantor Kelurahan Melayu Kota Piring Tanjungpinang		bahwa analisis kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Melayu Kota Piring Tanjungpinang sebagian besar telah mencapai harapan serta searah dengan arahan yang sudah diberikan. Namun, terdapat isu terkait keterlambatan beberapa guru.
8	Alexander Sampeliling	Faktor Faktor yang Berpengaruh terhadap kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	Kuantitatif	Hasil pengujian analisis data menunjukkan bahwa dari seluruh variabel bebas yang digunakan, memiliki pengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai
9	Syaiful Anwar	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Dinas PU Kabupaten Kutai Timur	Kuantitatif	Temuan dari penelitian tersebut mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, variabel bebas yang meliputi kemampuan, keteladanan, tingkat kesejahteraan, dan ancaman memiliki pengaruh terhadap tingkat disiplin kerja pegawai.
10	Juanda	Analisis Faktor Faktor Yang Berpengaruh	Kuantitatif	Dari hasil penelitian tersebut, disimpulkan bahwa baik secara

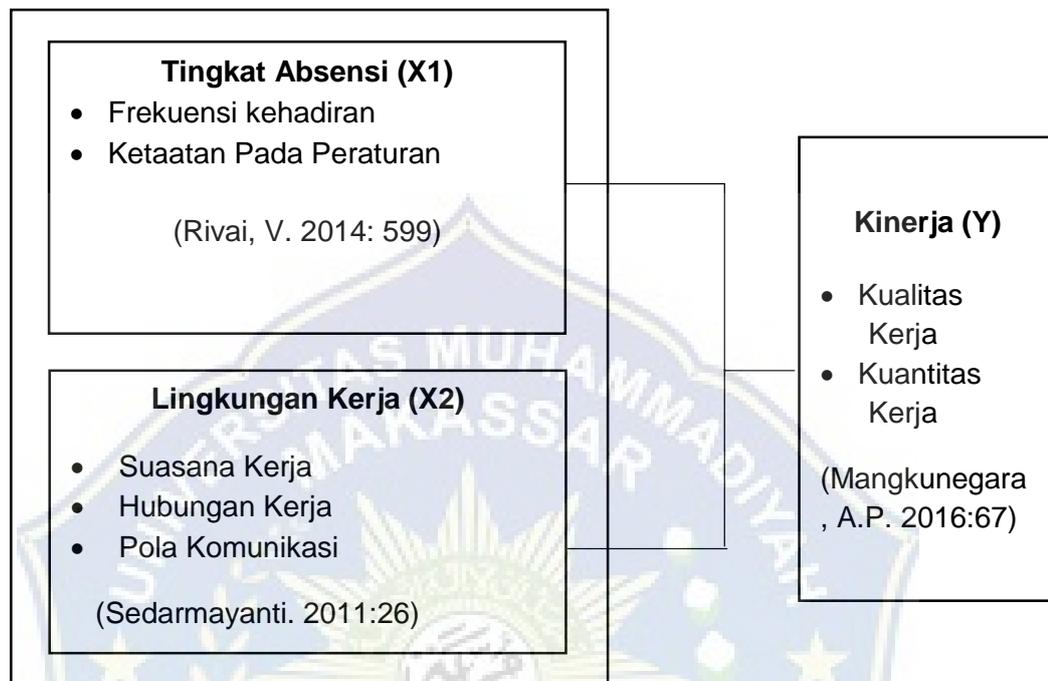
		Terhadap Kedisiplinan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda	bersama-sama maupun secara individu, variabel kemampuan, teladan pimpinan, sanksi hukuman, hubungan kedisiplinan pegawai, dan variabel sanksi hukuman memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Dari semua variabel tersebut, variabel sanksi hukuman terlihat menjadi faktor dominan yang paling berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai.
--	--	--	--

Studi yang dikerjakan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto pada tahun 2013 memiliki ciri-ciri sebagai jenis penelitian berorientasi pada aspek kuantitatif. Judul penelitian ini adalah "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". Temuan dari riset ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam bekerja tidak memiliki dampak terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja, sementara budaya kerja memiliki efek positif pada prestasi para pengajar. Di samping itu, secara bersama-sama, variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja memberikan pengaruh yang positif pada prestasi tenaga pengajar.

### C. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah representasi yang menggambarkan secara ringkas proses keseluruhan penelitian. Berdasarkan teori yang telah dipelajari oleh

peneliti, berikut ini adalah gambaran kerangka konsep untuk menjawab pertanyaan dari penelitian:



**Gambar 2.2 Kerangka Konsep**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan pernyataan prediksi yang diajukan dalam penelitian untuk diuji kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data. Berdasarkan penjelasan yang Anda berikan, berikut adalah hipotesis yang digunakan pada studi kali ini:

Hipotesis Pertama: Prediksi: Adanya korelasi yang bermakna antara tingkat kehadiran staf dengan pencapaian karyawan negeri dan tenaga honorer di DPRD Provinsi Sulawesi Selatan selama masa pandemi Covid-19.

Hipotesis Kedua: Prediksi: Terdapat hubungan signifikan antara kondisi lingkungan tempat kerja dan prestasi pegawai negeri serta tenaga honorer di DPRD Provinsi Sulawesi Selatan selama pandemi Covid-19.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Dengan merujuk perumusan isu, studi berikut dalam kategori studi yang akan melakukan pengujian terhadap keberadaan dan dampak korelasi antar variabel. Adapun pendekatan yang dipakai pada studi berikut merupakan jenis kuantitatif, di mana variabel-variabel akan diukur menggunakan informasi dalam bentuk data yang akan diproses dari metode analisis statistik.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Guna menghimpun informasi untuk dalam studi berikut, pengujian memutuskan untuk menjadikan Kantor DPRD Sulawesi-Selatan di lokasi Jl. Urip Sumoharjo No. 59, Kota Makassar, Sulawesi-Selatan 90232 sebagai tempat pelaksanaan riset. Penelitian ini dijadwalkan dilakukan dalam periode satu bulan, mulai dari tanggal 02 hingga 31 Agustus 2021.

#### **C. Operasional Variabel**

1. Variabel Independen:

Variabel bebas mengacu pada elemen yang memiliki dampak pada variabel lain dalam penelitian. Dalam situasi ini, terdapat dua faktor sebagai variabel bebas, yaitu tingkat kehadiran (X1) dan kondisi lingkungan tempat kerja (X2). Variabel yang Ditetapkan Sebagai Tergantung:

2. Variabel dependen

Variabel tergantung merujuk pada faktor-faktor lain dalam analisis yang memengaruhi itu. Dalam konteks penelitian ini, variabel tergantung (Y) adalah prestasi. Demi menghindari potensi kebingungan dalam

interpretasi variabel-variabel yang sedang diselidiki, di bawah ini akan dijelaskan operasionalisasi dari masing-masing variabel:

#### 1. Tingkat Absensi (X1)

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih rinci tentang defenisi operasional dari variabel "tingkat absensi", berikut penjabaran lebih lanjut:

**Tabel 4.1 Operasional Variabel Tingkat Absensi**

Variabel	Defenisi Operasional	Dimensi	Indikator	Pengukuran
Tingkat Absensi (X1)	Tingkat kehadiran diartikan sebagai instrumen yang dimanfaatkan oleh manajemen untuk berinteraksi dengan para pegawai dengan maksud agar mengilhami mereka memperbaiki tingkah. Ini merupakan langkah dalam menaikkan kesadaran serta kesiapan karyawan ketika mematuhi seluruh aturan organisasi serta norma sosial	1. Frekuensi Kehadiran	- datang tepat waktu - kembali dengan tepat waktu - Konsistensi berada ditempat kerja	Skala Likert (semakin ideal jawabannya semakin tinggi skor)
		2. Ketaatan pada peraturan	- Ketaatan pada aturan - Pemberian hukuman dan sanksi - Pemberian penghargaan	

	yang ada Rival V, w2014 : 599)			
--	-----------------------------------	--	--	--

## 2. Lingkungan Kerja (X2)

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih rinci mengenai defenisi operasional dari variabel "lingkungan kerja", berikut penjabaran lebih lanjut:

**Tabel 3.2 Operasional Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel	Defenisi Operasional	Dimensi	Indikator	Pengukuran
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja dijelaskan sebagai totalitas peralatan, bahan, dan kondisi sekitar yang ditemui saat bekerja, termasuk metode serta pengaturan kinerja baik secara individual ataupun kelompok. Lingkungan fisik melibatkan segala unsur fisik yang ada di lokasi kerja, sementara lingkungan non-fisik mencakup semua elemen terkait hubungan	1. Suasana kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketersediaan peralatan kerja</li> <li>- Kenyamanan dalam kerja</li> <li>- Prosedur atau instruksi kerja</li> <li>- Tingkat keamanan</li> </ul>	Skala Likert (semakin ideal jawabannya semakin tinggi skor)
		2. Hubungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kerja sama antar pegawai</li> <li>- Hubungan dengan atasan</li> <li>- Pemecahan masalah yang dihadapi</li> </ul>	
		3. Pola komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komunikasi antar pegawai</li> <li>- Komunikasi dengan atasan</li> </ul>	

	kerja, termasuk interaksi dengan manajemen, rekan kerja, serta bawahan. (Sedarmayanti, 2011:26)			
--	--	--	--	--

### 3. Kinerja Pegawai (Y)

Agar Anda dapat memahami definisi operasional dari variabel "kinerja pegawai" dengan lebih rinci, berikut adalah penjelasan yang lebih mendalam:

**Tabel 3.3 Operasional Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel	Defenisi Operasional	Dimensi	Indikator	Pengukuran
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja para staff dijelaskan sebagai pencapaian output pekerjaan dalam bentuk mutu dan karakteristik yang diperoleh seorang staf ketika menjalankan targetnya, seperti dengan tanggung jawab yang diberikan yang telah diberikan kepadanya. (Mangkunegara, A.P. 2016:67)	1. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pencapaian prestasi dalam bekerja</li> <li>- Ketelitian</li> <li>- Kemampuan mengikuti perkembangan IPTEK</li> </ul>	Skala Likert (semakin ideal jawabannya semakin tinggi skor)
		2. Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyelesaian tugas</li> <li>- Efektivitas waktu</li> <li>- Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki</li> <li>- Produktivitas kerja</li> </ul>	
		3. Sikap pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Loyalitas</li> <li>- Ramah</li> <li>- Hormat</li> </ul>	

## **D. Populasi dan Sampel**

### 1. Populasi

Populasi mengacu pada lingkup generalisasi mencakup individu dengan atribut dan sifat spesifik yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk diinvestigasi serta nantinya dianalisis (Sugiono, 2010:80). Kemudian kerangka penulisan yang terfokus pada pegawai DPRD Sulawesi-Selatan, populasi terdiri dari kurang lebih 90 pegawai.

### 2. Sampel

Sampel ialah sekumpulan unit pengambilan sampel yang diambil pada pengambilan sampel. Menurut Arikunto dan Feni (2014:40), jika jumlah subyek tidak lebih 100, disarankan untuk mengambil segala subjek, sehingga penelitian tersebut menjadi pengujian populasi. Namun, bila jumlah subyek melampaui 100, sekitar 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah itu dapat diambil sebagai sampel. Dengan prinsip ini, sampel menjadi sebagian dari populasi yang menjadi fokus dalam studi. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel keseluruhan, di mana keseluruhan populasi, yang terdiri dari 90 pegawai, diikutsertakan sebagai sampel karena populasi yang relatif kecil.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pada studi sekarang, pengujian lebih memakai cara akuisisi yaitu

### 1. Angket (Kuesioner):

Untuk menjawab pertanyaan penelitian, peneliti akan memanfaatkan angket atau kuesioner yang berisikan serangkaian pertanyaan terkait variabel yang sedang diselidiki.. Variabel yang diteliti meliputi tingkat absensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai DPRD Sulawesi-Selatan

selama pandemi Covid-19. Angket tersebut akan diisi oleh para responden, yaitu pegawai DPRD Sulawesi-Selatan, dan akan memberikan wawasan tentang persepsi mereka terhadap variabel yang diteliti.

2. Observasi:

Observasi adalah cara akuisisi data dengan menggunakan penyelidikan langsung di tempat kejadian. Peneliti akan mengamati kondisi kerja pegawai DPRD Sulawesi-Selatan dalam pelaksanaan tugas mereka selama pandemi Covid-19. Ini akan memberikan pengertian yang lebih mendalam tentang lingkungan kerja dan faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja mereka.

#### **F. Sumber Data**

Pada studi berikut, tipe dan asal data yang dimanfaatkan seperti di bawah ini:

1. Data Primer:

Data primer adalah nilai yang didapat dari asalnya dari observasi serta interaksi antara responden terpilih. Peneliti bakal melakukan pengambilan data primer melalui cara mendistribusikan kuesioner terhadap pegawai DPRD Sulawesi-Selatan yang telah terpilih sebagai responden. Kuesioner akan berisi pertanyaan terkait variabel tingkat absensi, kawasan kerja, dan kinerja karyawan selama waktu pandemi Covid-19. Data primer ini akan memberikan pandangan langsung dari pegawai mengenai masalah.

2. Data Sekunder:

Data sekunder adalah nilai ketika sudah ada serta berasal dari sumber yang telah diterbitkan. Jenis data ini meliputi laporan-laporan, literatur-

literatur, serta informasi lain yang dapat memberikan pandangan lebih dalam terhadap permasalahan yang sedang diselidiki. Data sekunder dimanfaatkan untuk menetapkan serta membantu data primer yang didapat melalui pengamatan langsung. Selain itu, data sekunder juga dapat menyediakan informasi tambahan yang relevan untuk analisis penelitian.

### G. Metode Analisis

Teknik yang diterapkan dalam riset ini melibatkan penggunaan angket dalam bentuk kuesioner untuk menilai dampak variabel X1 (tingkat kehadiran) dan variabel X2 (situasi kerja) pada variabel Y (prestasi).

Dalam proses pengumpulan data, metode kuesioner digunakan dengan menerapkan skala pengukuran Likert 1-4. Skala Likert ini melibatkan rangkaian pilihan jawaban berasal dari "Setuju", "Cukup Setuju", "Kurang Setuju", serta "Tidak Setuju", yang dihadirkan dalam pertanyaan-pertanyaan (pernyataan) yang diajukan oleh peneliti. Panduan skor diberikan untuk masing-masing jawaban pada skala Likert, di mana skor tertinggi diberikan untuk tingkat persetujuan tertinggi dan skor terendah diberikan untuk tingkat ketidaksetujuan tertinggi. Informasi rinci mengenai nilai yang diberikan pada setiap jawaban dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 3.4**

#### **Skor Jawaban Skala *Likert*.**

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	4
Cukup Setuju	CS	3
Kurang Setuju	KS	2
Tidak Setuju	TS	1

Metode analisis adalah metode diterapkan pada pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat diartikan dengan jelas dan mudah dipahami. Berikut ini adalah dua teknik analisis yang dimanfaatkan:

1) Analisis Deskriptif:

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengolah data dan merangkumnya sehingga informasi yang diperoleh menjadi lebih mudah dipahami. Dalam tahap analisis ini, data dijelaskan melalui peringkasan data seperti data mean (rata rata), median (data tengah), serta modus (data paling sering muncul). Melalui analisis deskriptif ini, tujuan utamanya adalah memberikan gambaran yang komprehensif mengenai data yang telah dikumpulkan.

2) Uji Kualitas Data:

Kualitas data yang dipakai pada studi menjadi faktor penting, karena kualitas memakai instrumen pada akuisisi data akan mempengaruhi validitas serta reliabilitas output pengujian. Uji kualitas data digunakan dalam menjamin bahwa instrumen yang digunakan adalah alat yang valid dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang ingin diukur. Ada dua prinsip utama dalam menilai suatu data, yakni uji validitas serta uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Proses pengujian reliabilitas dijalankan dengan pemanfaatan metode konsistensi internal. Dalam konteks penelitian ini, pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrumen yang diterapkan dalam kuesioner dapat menghasilkan hasil yang stabil dan dapat diandalkan.

Pengujian reliabilitas diterapkan melalui penghitungan koefisien alpha Cronbach's Alpha, suatu metrik yang sering digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari suatu alat pengukuran. Metode ini melibatkan analisis dari sejauh mana item-item dalam instrumen tersebut berkorelasi satu sama lain..

Pengujian ini menerapkan analisis reliabilitas menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 26.00. bila data koefisien Cronbach's Alpha melebihi 0,6, dapat disarankan yakni instrumen pengukuran yang diterapkan dalam penelitian tersebut memiliki ketetapan atau keterandalan yang dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang dimaksud.

Uji reliabilitas ditujukan agar mengevaluasi kekonsistenan kuesioner ketika menggunakan konsep tak berbeda atau kestabilan kuesioner itu sendiri. Pengujian reliabilitas dilaksanakan melalui pendekatan internal consistency. Keandalan instrumen penelitian pada studi ini diteliti memakai koefisien Cronbach's Alpha yang diperoleh melalui metode analisis reliabilitas dengan menggunakan perangkat lunak pengolahan data SPSS versi 26.00. Apabila nilai koefisien alpha melampaui 0,6, maka dapat ditarik kesimpulan yakni instrumen pengujian itu bisa diandalkan.

### 3. Uji Normalitas

Tujuannya adalah agar mengidentifikasi suatu data yang telah ada mengikuti distribusi normal apakah tidak. Pengujian normalitas bertujuan agar mengamati apakah data yang dijadikan sebagai dasar untuk pengujian hipotesis merupakan data empiris yang sesuai dengan sifat alamiahnya.

Perspektif alamiah ini meyakini bahwa fenomena atau peristiwa yang terjadi dalam alam mengikuti pola yang wajar. Uji normalitas nilai diterapkan agar menggambarkan suatu data populasi memiliki distribusi yang normal atau sebaliknya. Kualitas model regresi baik ketika distribusi datanya biasa maupun menuju normal. Pengamatan distribusi normalitas diindikasikan dengan penyebaran data (titik) di sepanjang garis diagonal dalam grafik. Prinsip yang diikuti dalam penentuan hasil:

- a. Apabila data tersebar di beberapa garis diagonal serta sejalan orientasi garis diagonal tersebut, kemudian model regresi mematuhi asumsi normalitas.
- b. Apabila data jauh dari sepanjang garis diagonal dan tidak mengikuti pola garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 4. Analisis Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis diterapkan melalui analisis regresi sederhana dengan maksud untuk meramalkan sejauh mana dampak variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi sederhana yang diterapkan dalam pengujian ini memiliki rumusan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y** : Kinerja Pegawai  
**X1** : Tingkat Absensi  
**X2** : Kawasan Kerja  
**a** : Konstanta  
**b1** : koefisien regresi Tingkat Absensi

**b<sub>2</sub>** : koefisien regresi Lingkungan Kerja

Pengujian yang diterapkan dalam konteks ini melibatkan analisis regresi sederhana, dan metodenya dijelaskan dibawah ini:

:a. Uji Determinasi

Koefisien determinasi dipakai dalam mengestimasi besarnya variasi dalam prestasi karyawan yang bisa dipaparkan pada variasi dalam disiplin serta situasi kerja. Data  $R^2$  bisa diungkapkan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

**R<sup>2</sup>** : Koefisien Determinasi

**ESS** : *Explained Sun of Squares*

**TSS** : *Total Sun of Square*

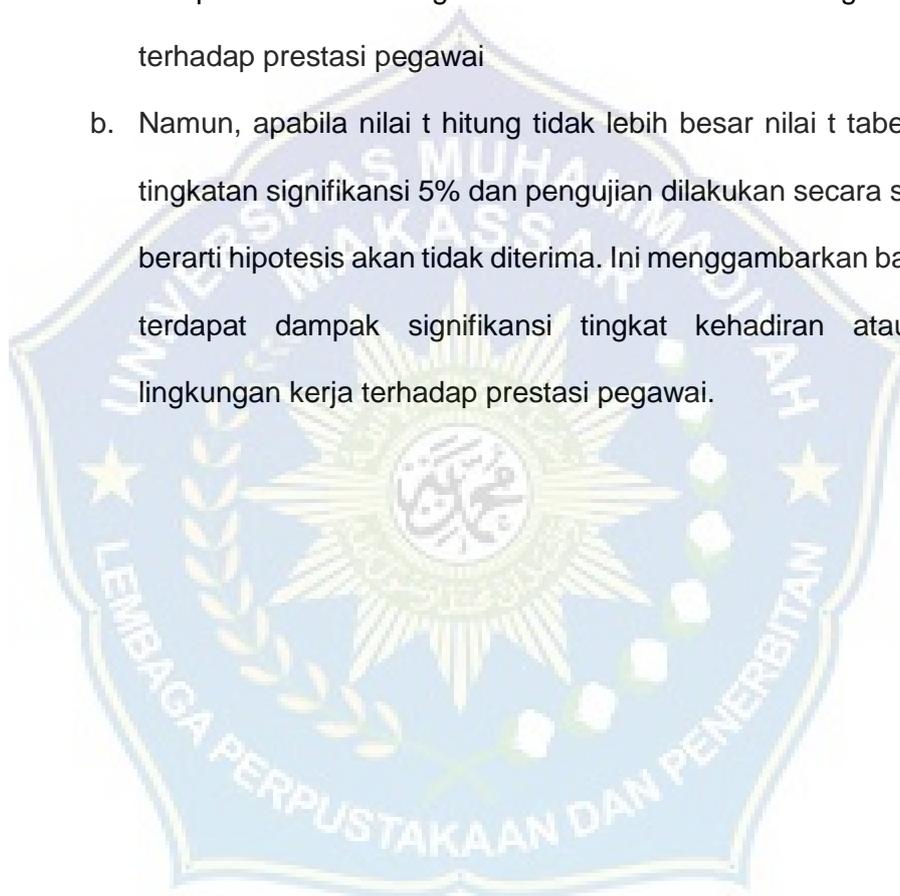
Ketika nilai  $R^2$  adalah 0, lalu model yang diterapkan tidak menguraikan variasi apapun dalam data Y. Sedangkan, jika nilai  $R^2$  adalah 1, model tersebut menggambarkan 100% variasi dalam nilai Y atau mencapai kesesuaian baik.

b. Uji t

Uji t dilaksanakan dengan tujuan mengevaluasi dampak yang vital atau tidak dari variabel independen kepada variabel dependen secara parsial. ketika nilai t hitung melampaui data t tabel, hal tersebut mengindikasikan bahwa dampak yang hebat akibat tingkat kehadiran serta kondisi lingkungan kerja kepada prestasi pegawai dalam bentuk yang sebagian. Namun, bila nilai t hitung terletak lebih rendah dari nilai t tabel, ini mengindikasikan tidak ada dampak yang vital dari tingkat kehadiran dan

kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam bentuk yang sebagian. Proses pengujian ini mengikuti panduan sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $t$  hitung tidak lebih kecil nilai  $t$  tabel (dengan derajat signifikansi 5% dan pengujian dilakukan secara satu arah), maka hipotesis tidak dapat disangkal. Hal ini menandakan terdapat dampak besar dari tingkat kehadiran atau kondisi lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai
- b. Namun, apabila nilai  $t$  hitung tidak lebih besar nilai  $t$  tabel (dengan tingkatan signifikansi 5% dan pengujian dilakukan secara satu arah), berarti hipotesis akan tidak diterima. Ini menggambarkan bahwa tidak terdapat dampak signifikansi tingkat kehadiran atau kondisi lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Profil DPRD Sulawesi-Selatan

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan berfungsi sebagai badan wakil rakyat di tingkat daerah serta memiliki peran penting dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di wilayah Sulawesi Selatan, Indonesia. Terdiri dari anggota-anggota diangkat dari agenda pemilu yang diadakan setiap 5 tahun. Dewan ini memiliki 85 anggota yang mewakili berbagai wilayah di provinsi tersebut.

Kepemimpinan DPRD Sulawesi Selatan terdiri dari seorang ketua dan empat wakil, yang dipilih dari antara banyak partai yang menerima mayoritas kursi dan suara. Presiden Mahkamah Tinggi Makassar telah memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan pada 24 September 2019, di Gedung DPRD Swalesi Selatan, setelah pemilu yang digelar pada 2019. DPRD Provinsi Sulawesi Selatan untuk tahun 2019-2024 terdiri dari 11 parpol yang mewakili berbagai kelompok masyarakat. Nasdem mendapat 12 kursi, sementara Golkar mendapat 13 kursi.

**Tabel 4.1 Profil Pimpinan DPRD Sul-Sel**

Pimpinan DPRD Prov. Sulsel	
Ketua	INA KARTIKA SARI  Partai Golkar  Sejak 21 Oktober 2019

Wakili Ketua I	SYAHARUDDIN ALRIF  Partai Nasdem  Sejak 21 Oktober 2019
Wakil Ketua II	DARMAWANGSYAH MUIN  Partai Gerindra  Sejak 21 Oktober 2019
Wakil Ketua III	NI'MATULLAH  Partai Demokrat  Sejak 21 Oktober 2019
Wakil Ketua IV	MUZAYYIN ARIF  Partai PKS  Sejak 21 Oktober 2019

1. Alat Kelengkapan DPRD Sulawesi-Selatan

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan dilengkapi sesuai dengan ketentuan Pasal 110 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Yang pertama adalah kepemimpinan DPRD, yang didukung oleh berbagai alat, termasuk Badan Sengketa (Bamus), Komisi, Badan Regulasi Regional (Bapemperda), Otoritas Budget (Banggar), Badan Honorary (BK), dan potensi pembentukan alat tambahan yang sesuai melalui pertemuan Paripurna. Semua elemen ini memiliki peran yang

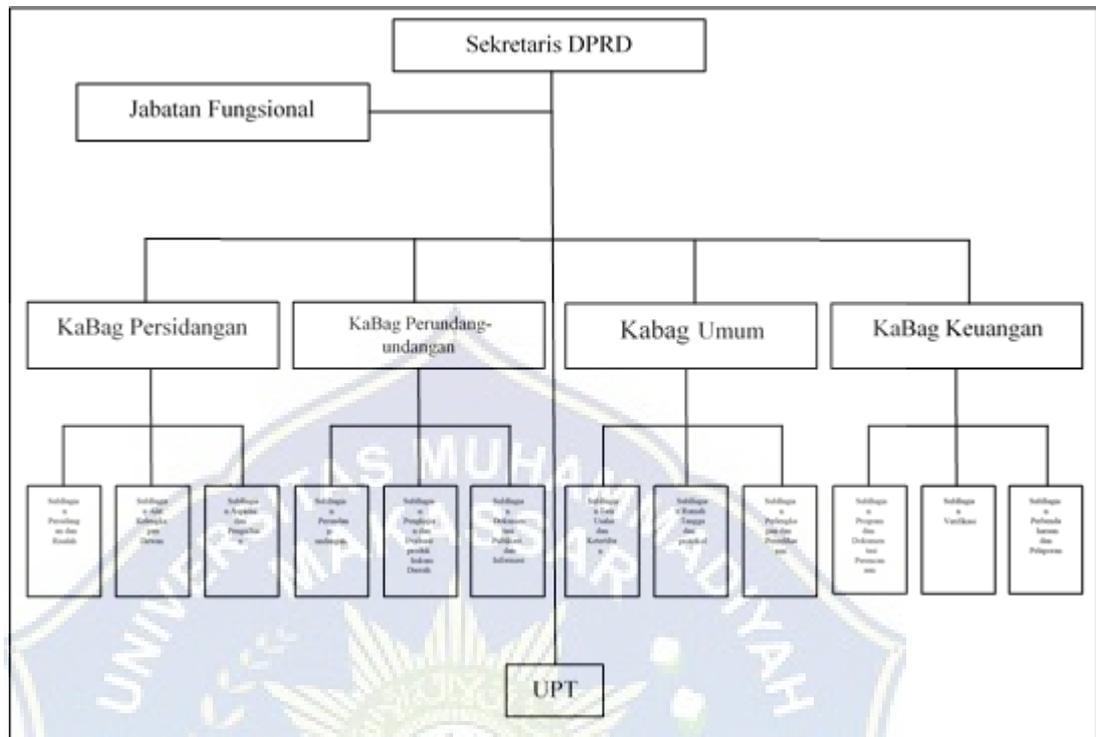
masing-masing dalam mendukung kinerja DPRD Provinsi Sulawesi Selatan dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam konteks pemerintahan daerah.

## 2. Visi dan Misi Sekretariat DPRD Prov. SulSel

Visi Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan ialah mencapai penyediaan layanan terampil dan berkompeten, menjadi elemen yang esensial dalam mendukung pelaksanaan tugas dan peran DPRD sebagai sarana untuk menjalankan sistem demokrasi.

Untuk mencapai visi tersebut, Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan memiliki sejumlah misi, yaitu meningkatkan kemampuan profesionalisme dan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di berbagai aspek tugas guna memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan tugas-tugas yang diemban, melakukan optimalisasi pemeliharaan infrastruktur, fasilitas kerja, serta transportasi DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, meningkatkan kapabilitas dalam manajemen likuiditas anggaran belanja DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, serta menjaga keseimbangan koneksi yang baik antara SDM Sekretariat DPRD antara Pimpinan serta anggota DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian, Sekretariat DPRD bertujuan untuk mendukung efisiensi dan efektivitas DPRD dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam konteks sistem demokrasi.

### 3. Struktur Kepengurusan DPRD Provinsi Sulawesi-Selatan



### 4. Tugas Setiap Bagian DPRD

#### 1) Sekretariat Dewan

Sekretariat Dewan memiliki peran krusial dalam mendukung berbagai aspek tugas DPRD. Ini mencakup perencanaan kegiatan sebagai panduan pelaksanaan tugas, distribusi petunjuk pelaksanaan kepada bawahan untuk memastikan kelancaran pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas bawahan, serta pengelolaan naskah dinas. Selain itu, mereka mengkoordinir pelayanan dan kegiatan rapat serta persidangan di DPRD, bertanggung jawab atas tata kelola, arsip, kepegawaian, perlengkapan, pemeliharaan, serta tata kelola DPRD serta tempat tinggal anggota DPRD. Sekretariat juga mengelola dokumentasi, publikasi pemerintahan, administrasi pimpinan DPRD, dan memberikan pelayanan aspirasi, protokoler, serta mendukung agenda pimpinan dan anggota

DPRD. Tugas lainnya meliputi pengelolaan anggaran, verifikasi administrasi keuangan, serta pembuatan laporan hasil kegiatan tugas serta mengeluarkan saran untuk atasan dalam pengambilan keputusan. Semua peran ini penting dalam menjaga kelancaran dan efisiensi tugas DPRD serta mendukung sistem demokrasi.

## 2) Bagian Persidangan

Bagian Persidangan memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran pelaksanaan tugas DPRD. Ini meliputi perencanaan program kegiatan sebagai panduan dalam menjalankan tugas, distribusi panduan eksekusi tugas kepada bawahan, serta pengawasan dan evaluasi pelaksanaan target bawahan. Mereka juga mengelola naskah dinas, ikut serta dalam pertemuan relevan dengan wilayah tanggung jawab mereka, dan menyelenggarakan pertemuan serta sidang serta penyusunan catatan hasil. Bagian Persidangan juga bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan kepanitiaan di DPRD, persiapan materi untuk pertemuan dan persidangan, serta penyusunan laporan berkenaan dengan kinerja komisi, fraksi, dan unsur pelengkap DPRD. Mereka juga membuat laporan tentang kinerja bagian persidangan dan memberikan pandangan serta rekomendasi kepada pimpinan sebagai masukan dalam merancang kebijakan. Semua peran ini sangat penting dalam memastikan efisiensi dan efektivitas tugas DPRD serta mendukung kelancaran dalam sistem demokrasi.

## 3. Sub Bagian Rapat-Rapat Dan Risalah

Sub Bagian Rapat-Rapat dan Risalah memiliki peran penting dalam menjalankan tugasnya di DPRD. Mereka mengembangkan program

tindakan sebagai dasar dalam menjalankan tugas, menentukan tanggung jawab bagi bawahan, melakukan inspeksi langsung, serta menyusun materi untuk catatan pertemuan/sidang DPRD. Selain itu, mereka mengelola informasi seputar peraturan hukum, mengumpulkan data hukum dari tingkat pusat serta daerah, berkomunikasi output pertemuan/sidang dengan anggota DPRD serta entitas terkait, serta berpartisipasi dalam pertemuan/sidang DPRD dan menyimpan rekaman hasil pertemuan/sidang tersebut. Sub Bagian ini juga mempersiapkan materi untuk proses hukum yang dibicarakan dalam pertemuan/sidang DPRD, mendokumentasikan materi terkait, dan melaporkan isu yang telah diselesaikan DPRD kepada eksekutif/Setwilda untuk tindak selanjutnya. Tugas lainnya mencakup pembuatan naskah surat hasil pertemuan, menjalankan tugas kedinasan yang ditugaskan oleh pimpinan, menaja laporan tentang pelaksanaan tugas sub bagian ini, serta memberikan pandangan dan masukan untuk pimpinan sebagai dasar untuk penentuan kebijakan selanjutnya. Semua peran ini penting dalam menjaga kelancaran pelaksanaan tugas DPRD dan menjalankan sistem demokrasi dengan baik.

4. Sub Bagian Hukum Dan Per-undang-undangan.

Sub Bagian Hukum dan Perundang-undangan mempunyai posisi vital saat menjalankan tugasnya di DPRD. Mereka mengembangkan program kerja sebagai pedoman, menentukan tanggung jawab bawahan, melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas bawahan, serta menyusun kerangka kerja dan menyetujui naskah dinas. Mereka juga mengumpulkan data dan materi untuk perancangan produk DPRD,

menyiapkan bahan untuk penyusunan produk hukum dan regulasi, serta melakukan komunikasi antara unit kerja terkait. Sub Bagian ini juga mengumpulkan dan memahami produk DPRD serta regulasi yang terkait, menyiapkan materi untuk merancang perubahan perda, memorandum, dan petisi DPRD, serta menyusun pendapat dan pertimbangan DPRD untuk pihak eksekutif. Analisis dan evaluasi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan aktivitas DPRD juga menjadi bagian dari tugas mereka. Selain itu, mereka membuat laporan hasil tugas serta menyuguhkan masukan untuk pimpinan sebagai landasan merumuskan kewenangan. Semua peran ini bertujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas DPRD dalam konteks sistem demokrasi yang berlaku.

5. Sub Bagian Komisi, Fraksi, Badan Kehormatan Dan Panitia-Panitia  
Sub Bagian Komisi, Fraksi, Badan Kehormatan, dan Panitia memiliki peran penting ketika menjalankan amanah di DPRD. Mereka mengatur rencana kegiatan sebagai pedoman, menetapkan tugas khusus dan memberikan arahan kegiatan kepada bawahan, melakukan pemantauan serta evaluasi pengerjaan amanah bawahan. Sub Bagian ini juga merancang, memperbaiki, dan menyetujui naskah dinas, menghadiri rapat sesuai dengan lingkup tugas yang relevan, dan mengakuisisi data serta informasi terkait tugas Komisi, Fraksi, Badan Kehormatan, serta Panitia di DPRD. Mereka juga merancang materi untuk pertemuan, merancang panduan, melakukan komunikasi dengan unit kerja terkait, menyajikan materi untuk pembuatan catatan rapat, serta menyusun rancangan rekomendasi dan laporan. Sub Bagian ini juga bertugas

membuat laporan output kegiatan tugas, mengusulkan masukan dan pandangan terhadap pimpinan sebagai landasan merumuskan kewenangan. Semua peran ini bertujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas DPRD dalam konteks sistem demokrasi yang berlaku.

#### 6. Bagian Umum

Bagian Umum memiliki peran yang krusial dalam mendukung pelaksanaan tugas di DPRD. Mereka menyusun rencana kegiatan sebagai panduan, mengalokasikan tugas dan memberikan arahan kepada bawahan, dan memonitor, mengevaluasi tugas dan aktivitas bawahan. Bagian ini juga merancang naskah dinas, menghadiri pertemuan seperti tugasnya, dan menjalankan peran administratif, pengarsipan, administrasi umum, dan administrasi kepegawaian. Mereka bertanggung jawab atas pengadaan peralatan kantor, perlengkapan kantor, pakaian dinas, dan pemeliharaan gedung kantor, rumah dinas, serta inventaris kantor. Bagian Umum juga mengoordinasikan layanan untuk pimpinan dan anggota DPRD, menyediakan panduan teknis, dan menjaga keamanan serta ketertiban di kantor dan rumah dinas. Selain itu, mereka membuat laporan output pelaksanaan tugas serta mengusulkan masukan kepada atasan untuk pertimbangan dalam merumuskan kebijakan. Semua peran ini bertujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas DPRD dan menjaga efisiensi dalam sistem demokrasi yang berlaku.

#### 7. Sub Bagian Tata Usaha Umum Dan pimpinan

Sub Bagian Tata Usaha Umum Dan pimpinan , Kepegawaian, dan Ketertiban memiliki peran penting dalam menjalankan tugasnya di

DPRD. Mereka merencanakan rencana tindakan sebagai panduan, mengalokasikan tugas spesifik dan memberikan arahan untuk bawahan, mengawasi, serta mengevaluasi kegiatan tugas karyawan. Sub Bagian ini juga membuat konsep naskah dinas, ikut pertemuan sesuai porsinya, mengakuisisi data kepegawaian, dan mengatur pengelolaan surat masuk dan keluar untuk pimpinan DPRD. Mereka juga mengelola arsip naskah dinas, melaksanakan tugas duplikasi dokumen, dan mengumpulkan serta menyimpan data kepegawaian. Sub Bagian ini bertanggung jawab atas rencana kebutuhan pegawai, persiapan usulan kenaikan pangkat dan gaji berkala pegawai, serta mengatur rencana kesejahteraan pegawai. Koordinasi pembuatan DP3 (Penilaian Prestasi PNS) dan penyimpanan berkas kerja serta menjaga keamanan serta ketertiban di kantor dan rumah jabatan/dinas juga menjadi bagian dari tugas mereka. Mereka membuat laporan output pelaksanaan tugas serta mengusulkan masukan kepada atasan sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan. Semua peran ini bertujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas DPRD dan menjaga efisiensi dalam sistem demokrasi yang berlaku.

8. Sub bagian perlengkapan dan pemeliharaan

Sub Bagian Perlengkapan dan Pemeliharaan memiliki peran penting dalam menjalankan tugasnya di DPRD. Mereka menyusun rencana tindakan sebagai panduan, mengalokasikan tugas tertentu dan memberikan arahan kepada bawahan, serta memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan. Sub Bagian ini juga membuat konsep naskah dinas, mengikuti pertemuan

sesuai dengan tanggung jawabnya, dan mengumpulkan data terkait pengelolaan perlengkapan dan pemeliharaan. Mereka juga menyiapkan bahan untuk administrasi dan inventaris bahan, serta pedoman teknis untuk penggunaan kendaraan dinas dan inventaris kantor di Sekretariat DPRD. Koordinasi dengan unit kerja terkait dan persiapan materi untuk penyusunan rencana pengadaan perlengkapan kantor dan rumah jabatan/dinas juga menjadi bagian dari tugas mereka. Semua peran ini bertujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas DPRD dan menjaga efisiensi dalam sistem demokrasi yang berlaku.

9. Bagian Rumah Tangga dan Administrasi Perjalanan Dinas

Rumah Tangga dan Administrasi Perjalanan Dinas memiliki peran penting dalam menjalankan tugasnya di DPRD. Mereka menyusun program kerja sebagai panduan, mengalokasikan tugas khusus dan memberikan arahan kepada bawahan, serta memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan. Bagian ini juga membuat konsep naskah dinas, mengikuti pertemuan sesuai dengan tanggung jawabnya, dan menyediakan kebutuhan makanan untuk rapat dan pertemuan pimpinan, anggota DPRD, dan staf sekretariat DPRD. Selain itu, mereka merencanakan dan mempersiapkan peralatan untuk kebutuhan rumah tangga di kantor dan rumah jabatan/dinas, mengatur kebutuhan makanan bagi tamu-tamu pimpinan, dan mengurus administrasi perjalanan dinas anggota DPRD dan pegawai sekretariat DPRD. Pengelolaan berkas kerja, penyimpanan data, dan pelaporan hasil pelaksanaan

tugas juga termasuk dalam tugas mereka. Semua peran ini bertujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas DPRD dan menjaga efisiensi dalam sistem demokrasi yang berlaku.

#### 10. Bagian Keuangan

Bagian Keuangan memiliki peran penting dalam menjalankan tugasnya di DPRD. Mereka menyusun program kerja sebagai panduan, mengalokasikan tugas spesifik dan memberikan arahan kepada bawahan, serta memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan. Bagian ini juga membuat konsep naskah dinas, menghadiri pertemuan yang sesuai dengan tanggung jawabnya, dan bertanggung jawab atas tahap penyusunan, perencanaan, dan pengelolaan anggaran DPRD dan sekretariat DPRD. Mereka juga mengkoordinasikan kegiatan penyusunan rencana anggaran dan perubahan anggaran, serta mengawasi dan memimpin kegiatan perbendaharaan. Penelaahan, verifikasi administrasi pengelolaan keuangan, dan penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas juga merupakan bagian dari tugas mereka. Semua peran ini bertujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas DPRD dan menjaga efisiensi dalam sistem demokrasi yang berlaku.

#### 11. Sub Bagian Anggaran

Sub Bagian Anggaran memiliki peran kunci dalam operasi DPRD. Mereka menyusun program kerja sebagai panduan, mengalokasikan tugas khusus, dan memberikan arahan kepada bawahan untuk memastikan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Bagian ini juga bertanggung jawab atas pemantauan, pengawasan, dan evaluasi tugas bawahan serta

kegiatan yang terkait. Mereka menyusun konsep naskah dinas, mengikuti rapat-rapat terkait dengan tanggung jawab mereka, dan merencanakan penyusunan anggaran untuk DPRD dan Sekretariat DPRD. Selain itu, mereka mengurus dokumen pelaksanaan anggaran, mengkoordinasikan tahapan penyusunan rencana anggaran, menyusun perhitungan anggaran, mengurus administrasi keuangan, dan menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas. Semua peran ini bertujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas DPRD dan Sekretariat DPRD serta memastikan pengelolaan anggaran yang efisien. Tugas-tugas kedinasan lainnya juga dilaksanakan sesuai dengan bidang tanggung jawab mereka.

#### 12. Sub bagian verifikasi

Sub Bagian Verifikasi memiliki peran penting dalam menjalankan tugas di DPRD. Mereka merancang program kerja sebagai panduan, mengalokasikan tugas khusus, dan memberikan panduan kepada bawahan untuk memastikan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Bagian ini juga bertanggung jawab atas pemantauan, pengawasan, dan evaluasi tugas bawahan serta aktivitas yang terkait. Mereka mengembangkan konsep naskah dinas, mengikuti pertemuan yang relevan dengan cakupan tugas mereka, dan melakukan penelitian serta pemeriksaan terhadap laporan pertanggungjawaban DPRD dan Sekretariat DPRD.

Selain itu, mereka juga melakukan pemeriksaan terhadap kebenaran penggunaan dan tujuan anggaran sesuai dengan dokumen pelaksanaan anggaran, serta membuat surat penolakan terhadap kesalahan yang ada dalam dokumen pertanggungjawaban. Sub Bagian

Verifikasi mencatat dan memverifikasi penerimaan serta persetujuan laporan pertanggungjawaban, serta surat penolakan pertanggungjawaban. Mereka juga menyusun laporan mengenai realisasi anggaran DPRD dan Sekretariat DPRD, serta membuat catatan tentang laporan keuangan dan neraca. Semua peran ini bertujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas DPRD dan Sekretariat DPRD serta memastikan kepatuhan terhadap prosedur keuangan. Tugas-tugas kedinasan lainnya juga dilaksanakan sesuai dengan bidang tanggung jawab mereka.

### 13. Bagian Dokumentasi, Publikasi Dan Protokol

Bagian Dokumentasi, Publikasi, dan Protokol memiliki tanggung jawab penting dalam mendukung fungsi DPRD. Mereka merencanakan rencana aktivitas sebagai panduan dalam menjalankan tugas. Selain itu, mereka mengalokasikan tugas-tugas khusus dan memberikan arahan kepada bawahan untuk memastikan kelancaran pelaksanaan tugas. Memonitor, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas serta kegiatan bawahan guna mengetahui tugas yang telah dan belum dilaksanakan.

Dalam hal pengembangan konsep, mereka melakukan perbaikan, memparaf, dan menandatangani naskah dinas untuk mencegah kesalahan. Bagian ini juga aktif dalam mengikuti pertemuan-pertemuan yang relevan dengan cakupan tugasnya. Selain itu, mereka menghimpun, mengelola, dan menyusun informasi terkait kegiatan DPRD serta melakukan seleksi data dan menganalisis liputan berita mengenai aktivitas DPRD.

publikasi juga menjadi perhatian mereka dengan mempersiapkan, mempublikasikan, serta menyajikan berita terkait kegiatan DPRD, baik di dalam maupun di luar lingkungan DPRD. Mereka juga memfasilitasi dan menyiapkan laporan terkait aspirasi atau pengaduan masyarakat yang disampaikan kepada DPRD, serta melakukan konsultasi dengan pimpinan dan anggota DPRD untuk mengumpulkan informasi yang akan diberitakan oleh media massa.

Protokol untuk pimpinan dan anggota DPRD juga menjadi bagian tanggung jawab mereka, begitu juga dengan mengurus layanan dan memfasilitasi aktivitas pimpinan DPRD. Sub Bagian ini juga memiliki peran dalam menyusun laporan hasil pelaksanaan tugasnya, memberikan masukan, dan pertimbangan kepada atasan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan. Selain itu, mereka melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan lingkup tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas secara keseluruhan.

#### 14. Sub bagian dokumentasi dan perpustakaan

Dokumentasi dan Perpustakaan memiliki tanggung jawab penting dalam menjalankan tugas mereka. Pertama, mereka merencanakan aktivitas mereka sebagai pedoman operasional. Selanjutnya, mereka mengalokasikan tugas-tugas khusus kepada bawahannya dan memberikan arahan yang diperlukan untuk memastikan kelancaran tugas.

Monitoring dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas adalah bagian penting dari peran mereka, termasuk evaluasi terhadap tugas

yang telah dan yang belum selesai. Mereka juga bertanggung jawab untuk membuat konsep, melakukan revisi, dan memvalidasi naskah dinas untuk mencegah kesalahan yang mungkin terjadi.

Dalam hal administrasi, Sub Bagian ini mengikuti pertemuan yang relevan dengan lingkup tugas mereka. Tugas utama mereka adalah menyediakan, mengumpulkan, dan menyusun informasi serta materi dokumentasi tentang kegiatan DPRD. Ini termasuk berkoordinasi dengan unit kerja terkait dalam pelaksanaan aktivitas dan menginventarisir serta mengklasifikasikan aktivitas DPRD sebagai bahan dokumentasi.

Selain itu, Sub Bagian ini juga memiliki tanggung jawab dalam menyiapkan materi dan mengelola media penerbitan yang bersifat berkala dan sementara serta mengelola administrasi layanan perpustakaan. Mereka melakukan pengawasan atas penggunaan bahan pustaka, serta merawat perpustakaan DPRD dan menyediakan materi koleksi.

Pentingnya pengelolaan dokumen juga mencakup penyimpanan berkas kerja, data, dan materi sesuai dengan regulasi yang berlaku. Sub Bagian ini menyusun laporan mengenai hasil pelaksanaan tugas mereka dan memberikan masukan dan pertimbangan kepada atasan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan.

Terakhir, mereka siap menjalankan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan cakupan tugas mereka untuk mendukung kelancaran penjalanan tugas.

#### 15. Sub bagian informasi dan publikasi

Sub Bagian Informasi dan Publikasi memiliki tanggung jawab penting dalam menjalankan tugas mereka. Pertama, mereka menyusun program kegiatan sebagai panduan operasional. Selanjutnya, mereka mengalokasikan tugas-tugas khusus kepada staf mereka dan memberikan arahan yang diperlukan untuk memastikan tugas-tugas tersebut berjalan dengan lancar. Monitoring dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas adalah bagian penting dari peran mereka, termasuk evaluasi terhadap tugas yang telah dan yang belum selesai.

Dalam hal administrasi, Sub Bagian ini bertanggung jawab dalam menyusun kerangka, melakukan penyempurnaan, dan memberi persetujuan pada naskah untuk mencegah kesalahan yang mungkin terjadi. Mereka juga menghadiri pertemuan yang relevan dengan bidang tanggung jawab mereka.

Tugas utama Subdivisi Informasi dan Publikasi adalah mengumpulkan berita dan informasi tentang kegiatan DPRD untuk distribusi melalui media cetak dan elektronik. Selain itu, mereka juga menyiapkan dan menyusun materi pidato, sambutan, makalah, atau pernyataan dari pimpinan DPRD untuk acara-acara tertentu.

Koordinasi dengan unit kerja terkait dalam pelaksanaan tugas adalah hal yang penting, begitu juga dengan menghimpun dan mengelola data, informasi, dan media serta menyusun materi yang dibutuhkan. Mereka juga bertanggung jawab untuk menyiapkan bahan konferensi pers dan membuat rilis pers serta mempublikasikan produk-produk DPRD.

Hubungan baik dengan media massa adalah aspek lain yang dikelola oleh Sub Bagian ini. Mereka menjalin kemitraan dengan media massa dan mengelola serta merawat situs atau website DPRD sebagai media center DPRD. Pemberian layanan informasi kepada masyarakat juga merupakan bagian dari tugas mereka setelah berkoordinasi dengan DPRD.

Selain itu, Sub Bagian ini bertugas menyiapkan bahan untuk penelitian dan survei guna memperoleh data dan informasi yang mendukung peningkatan layanan DPRD kepada masyarakat. Mereka juga mengatur peliputan kegiatan DPRD dan kunjungan kerja DPRD dengan fasilitas jurnalis.

Sub Bagian Informasi dan Publikasi juga memiliki tugas penyimpanan berkas kerja, data, dan materi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sebagai sumber dasar untuk merumuskan kebijakan, mereka mempersiapkan laporan tentang bagaimana mereka melakukan tugas mereka dan menawarkan saran dan pertimbangan kepada atasan mereka. Selain itu, untuk membantu menyelesaikan kegiatan mereka secara efisien, mereka siap untuk mengambil tanggung jawab tambahan yang ditugaskan oleh atasan mereka sesuai dengan bidang tanggung jawab mereka.

#### 16. Sub Bagian Protokol Dan Pengaduan Masyarakat

Sub Bagian Protokol dan Pengaduan Masyarakat memiliki beragam tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Pertama, mereka merencanakan agenda kegiatan sebagai panduan operasional. Selanjutnya, mereka mengalokasikan tugas khusus kepada staf mereka

dan memberikan arahan yang diperlukan untuk memastikan tugas-tugas tersebut berjalan dengan lancar. Monitoring dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas adalah bagian penting dari peran mereka, termasuk evaluasi terhadap tugas yang telah dan yang belum selesai.

Dalam hal administrasi, Sub Bagian ini bertanggung jawab dalam membuat konsep, melakukan perbaikan, dan menandatangani naskah dinas untuk mencegah kesalahan yang mungkin terjadi. Mereka juga ikut serta dalam pertemuan yang relevan dengan bidang tanggung jawab mereka.

Tugas penting lainnya termasuk persiapan dan koordinasi pelaksanaan tugas protokoler bagi pimpinan dan anggota DPRD, termasuk penyelenggaraan acara rapat, pertemuan, dan sesi dengar pendapat. Selain itu, mereka juga berperan dalam membantu masyarakat dalam menyampaikan keluhan dan pandangan kepada DPRD serta mengatur penerimaan tamu, kunjungan, atau upacara yang melibatkan pimpinan DPRD.

Sub Bagian ini juga terlibat dalam mengumpulkan, mengelola, dan menyusun informasi terkait kegiatan DPRD serta memfasilitasi publikasi berita mengenai aktivitas DPRD. Mereka juga mengelola pengaduan masyarakat yang disampaikan kepada DPRD, termasuk melakukan penelitian dan pemeriksaan atas kelengkapan laporan pertanggungjawaban DPRD dan Sekretariat DPRD.

Selain itu, mereka memainkan peran penting dalam pengaturan protokol untuk pimpinan dan anggota DPRD, serta membantu dalam penyelenggaraan upacara dan acara resmi lainnya. Sub Bagian Protokol

dan Pengaduan Masyarakat juga memiliki tugas melaporkan hasil pelaksanaan tugas mereka dan memberikan masukan kepada atasan sebagai dasar dalam perumusan kebijakan. Terakhir, mereka siap untuk membantu dalam kinerja yang efisien dari pekerjaan mereka dengan mengambil pekerjaan tambahan yang ditugaskan oleh atasan mereka sesuai dengan bidang tanggung jawab mereka.

## B. Karakteristik Responden

Peserta pada penelitian ini ialah anggota staf yang bekerja di DPRD Sulawesi Selatan. Berikut adalah gambaran mengenai profil peserta penelitian berdasarkan analisis data dari kuesioner, mencakup informasi tentang jenis kelamin, rentang usia, tingkat pendidikan, dan status kepegawaian.

### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Peserta pada penelitian ini yaitu anggota staf yang bekerja di DPRD Sulawesi Selatan. Berikut adalah gambaran mengenai profil peserta penelitian berdasarkan analisis data dari kuesioner, mencakup informasi tentang jenis kelamin, rentang usia, tingkat pendidikan, dan status kepegawaian.

**Tabel 4.2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1.	Laki-Laki	50	55,6%
2.	Perempuan	40	44,4%
3	Total	90	100%

Sumber: Hasil olahan Spss statistik 26, 2021

Dari informasi yang tertera pada Tabel 5.1, dapat diperoleh pemahaman bahwa terdapat 50 responden atau 55,6% dari pegawai yang berjenis kelamin

laki-laki, sementara 40 responden atau 44,4% dari pegawai berjenis kelamin perempuan. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden merupakan pegawai laki-laki..

## 2. Deskripsi responden berdasarkan umur

Tabel berikut menunjukkan informasi usia responden ketika mereka bekerja sebagai pendidik berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan melalui distribusi kuesioner:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No.	Umur	Frekuensi	Presentase
1.	20-30	33	36,7%
2.	31-40	34	37,8%
3	41-50	23	25,6%
4	Total	90	100%

Sumber: Hasil olahan *Spss* statistik 26, 2021

Usia responden di tempat kerja telah ditentukan, seperti yang dapat dilihat di tabel 5.2 yang telah ditunjukkan. Persentase responden yang berusia antara 20-30 tahun adalah 33, atau 36,7%, dari pegawai. 34 responden, atau 37,8% dari pegawai, jatuh antara usia 31–40 tahun. Sedangkan 23 responden atau 25,6% dari pegawai berusia antara 41-50 tahun.

## 3. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan

Dari hasil distribusi kuesioner, data mengenai pendidikan terakhir responden telah terkumpul dan tampil dalam tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	SMA	11	12,2%
2.	S1	71	78,9%
3	S2	8	8,9%
4	Total	90	100%

Sumber: Hasil olahan Spss statistik 26, 2021

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa 11 responden atau 12,2% dari seluruh karyawan mempunyai pengalaman pendidikan terakhir setingkat SMA. Sebanyak delapan responden atau 8,9% bergelar magister, sedangkan sebanyak 71 responden atau 78,9% bergelar sarjana.

4. Karakteristik responden berdasarkan kepegawaian

Dari hasil analisis data yang didapat dengan penyebaran kuesioner, terlihat data terkait status kepegawaian para responden sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Kepegawaian**

No.	Kepegawaian	Frekuensi	Presentase
1.	PNS	50	55,6%
2.	Non PNS	40	44,4%
3	Total	90	100%

Sumber: Hasil olahan Spss statistik 26, 2021

Dari informasi yang tercantum dalam Tabel 5.4, dapat diidentifikasi bahwa 50 responden atau sekitar 55,6% dari pegawai memiliki status kepegawaian PNS, sedangkan 40 responden atau sekitar 44,4% lainnya memiliki status kepegawaian Non-PNS.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Hasil Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif, menurut Sujarweni seperti yang dinyatakan dalam Lutfi (2016), mengacu pada teknik pemrosesan data yang dimaksudkan untuk menyajikan deskripsi atau gambar hal yang sedang dipelajari. Untuk memberikan informasi yang lebih mudah dipahami, analisis deskriptif menggunakan metode untuk mengumpulkan, menyajikan, dan meringkas data. Pengukuran konsentrasi data, seperti rata-rata, median, dan mode, termasuk dalam beberapa informasi yang ditemukan oleh analisis deskriptif.

**Tabel 4.6**  
**Statistik Deskriptif**

Statistik Deskriptif					
Variabel	Total	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tingkat Absensi (X1)	90	19	32	27.29	3.047
Lingkungan Kerja (X2)	90	22	32	27.67	2.669
Kinerja (Y)	90	22	32	28.16	2.440

Sumber: Hasil olahan Spss statistik 26, 2021

Deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan tabel 5.5, yaitu:

##### a. Variabel Independen Tingkat Absensi (X1)

Variabel tingkat absensi berkisar dari 19 hingga 32 sebagai nilai minimum dan maksimumnya. Selain itu, variabel ini memiliki nilai rata-rata 27.29 dan deviasi standar 3.047. Data variabel tingkat absen menunjukkan sedikit variasi, seperti yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata yang lebih tinggi dari nilai standar deviasi. Ini menunjukkan bahwa data

tersebut memiliki sebaran yang luas dan mampu memberikan gambaran yang baik tentang variasi data dalam variabel tingkat absensi.

b. Variabel Independen Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Variabel lingkungan kerja berkisar dari 22 hingga 32 sebagai nilai terendah dan maksimum. Selain itu, variabel ini memiliki nilai rata-rata 27,67 dan deviasi standar 2,669. Variabel data lingkungan kerja mengandung fluktuasi yang relatif besar, seperti yang terlihat oleh nilai rata-rata yang lebih tinggi dari nilai standar deviasi. Ini mengindikasikan bahwa data tersebut memiliki penyebaran yang luas dan mampu memberikan gambaran yang baik tentang variasi data dalam variabel lingkungan kerja.

c. Variabel dependen kinerja (Y)

Variabel kinerja berkisar dari 22 hingga 32 sebagai nilai minimum dan maksimum. Selain itu, variabel ini memiliki nilai rata-rata 28.16 dan deviasi standar 2.440. Data variabel kinerja mengandung variasi yang cukup substansial, seperti yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata yang lebih tinggi dari nilai standar deviasi. Ini mengindikasikan bahwa data tersebut memiliki penyebaran yang luas dan mampu memberikan gambaran yang baik tentang variasi data dalam variabel kinerja.

2. Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner memiliki keabsahan atau validitas dalam mengukur konsep yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam situasi ini, sebuah kuesioner dianggap sah jika pertanyaan yang terkandung di dalamnya mampu

menggambarkan aspek yang sedang diukur dengan tepat. Pendekatan korelasi digunakan untuk menguji validitas item.

Untuk memastikan sejauh mana kuesioner dapat dipercaya untuk mengukur gagasan yang dimaksudkan, uji validitas dilakukan. Metode Pearson Correlation digunakan dalam penelitian ini. Dalam uji validitas ini, nilai korelasi yang diperkirakan dibandingkan dengan nilai penting ( $r_{tabel}$ ) pada tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2$ , di mana  $n$  adalah ukuran sampel total. Pertanyaan atau indikasi dalam kuesioner dapat dianggap valid jika nilai korelasi yang diperkirakan melebihi yang penting. Jika tidak, pertanyaan atau indikasi tersebut dianggap tidak sah jika nilai  $r_{hit}$  kurang dari nilai  $r_{tab}$ . Ghazali menjelaskan strategi ini di Lutfi (2016).

Software pemrosesan data SPSS versi 26.00 digunakan untuk menguji validitas variabel penelitian. Dengan menggunakan SPSS, analisis statistik dapat dilakukan untuk memastikan bahwa variabel-variabel yang diukur melalui kuesioner memiliki validitas yang memadai.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Tingkat Absensi (X1)**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Tingkat Absensi (X1) 1	0,763	0,207	Valid
Tingkat Absensi (X1) 2	0,649	0,207	Valid
Tingkat Absensi (X1) 3	0,757	0,207	Valid
Tingkat Absensi (X1) 4	0,547	0,207	Valid
Tingkat Absensi (X1) 5	0,514	0,207	Valid
Tingkat Absensi (X1) 6	0,384	0,207	Valid
Tingkat Absensi (X1) 7	0,534	0,207	Valid
Tingkat Absensi (X1) 8	0,463	0,207	Valid

Sumber: Hasil olahan Spss statistik 26, 2021

Berdasarkan Tabel 5.6, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi untuk setiap pernyataan dalam variabel Tingkat Absensi (X1) lebih dari 0,207. Sehingga, pernyataan-pernyataan dalam variabel tingkat absensi (X1) semuanya memiliki validitas yang memadai.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1) 1	0,550	0,207	Valid
Lingkungan Kerja (X1) 2	0,633	0,207	Valid
Lingkungan Kerja (X1) 3	0,602	0,207	Valid
Lingkungan Kerja (X1) 4	0,521	0,207	Valid
Lingkungan Kerja (X1) 5	0,488	0,207	Valid
Lingkungan Kerja (X1) 6	0,513	0,207	Valid
Lingkungan Kerja (X1) 7	0,492	0,207	Valid
Lingkungan Kerja (X1) 8	0,611	0,207	Valid

Sumber: Hasil olahan Spss statistik 26, 2021

Berdasarkan Tabel 5.7, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi untuk setiap pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja (X2) lebih dari 0,207. Sehingga, pernyataan-pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja (X2) semuanya memiliki validitas yang memadai.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kinerja (Y) 1	0,355	0,207	Valid
Kinerja (Y) 2	0,433	0,207	Valid
Kinerja (Y) 3	0,402	0,207	Valid
Kinerja (Y) 4	0,476	0,207	Valid
Kinerja (Y) 5	0,546	0,207	Valid
Kinerja (Y) 6	0,533	0,207	Valid
Kinerja (Y) 7	0,501	0,207	Valid
Kinerja (Y) 8	0,567	0,207	Valid

Sumber: Hasil olahan Spss statistik 26, 2021

Berdasarkan Tabel 5.8, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi untuk setiap pernyataan dalam variabel Kinerja (X3) lebih dari 0,207.

Sehingga, pernyataan-pernyataan dalam variabel Kinerja (X3) semuanya memiliki validitas yang memadai.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

Teknik konsistensi internal digunakan untuk melakukan tes keandalan, dan koefisien Alpha Cronbach digunakan dalam penelitian ini. Uji keandalan instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak pemrosesan data SPSS versi 26.00 untuk menganalisis kebolehpercayaan instrumen melalui pendekatan rehabilitasi. Jika nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian memiliki keandalan yang baik.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tingkat Absensi	0,692	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,666	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,614	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil olahan Spss statistik 26, 2021

Menurut hasil uji reliabilitas, setiap variabel memiliki nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa item pernyataan pada kuesioner cukup dapat diandalkan dalam mengukur kinerja, lingkungan kerja, dan tingkat absensi.

#### 3. Uji Normalitas

Berdasarkan penjelasan di atas, tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah distribusi data yang dikumpulkan konsisten dengan peristiwa yang diamati. Pendekatan naturalistik ini menganggap bahwa fenomena yang terjadi dalam dunia nyata cenderung mengikuti pola yang beraturan. Untuk menjamin bahwa data

yang digunakan dalam pengujian hipotesis atau analisis statistik memiliki distribusi yang mirip atau sesuai dengan distribusi normal, uji normalitas data dilakukan. Analisis regresi menganggap data dengan distribusi normal atau hampir normal lebih menguntungkan untuk menciptakan model regresi yang efektif. Pengujian normalitas biasanya dilakukan dengan melihat sebaran titik data pada grafik diagonal.

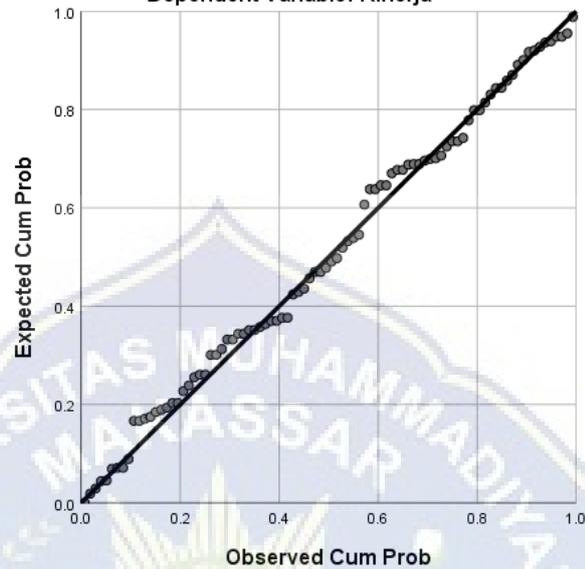
Dasar pengambilan keputusan terkait normalitas data melibatkan interpretasi hasil pengujian statistik seperti uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji Shapiro-Wilk, atau uji grafik seperti QQ plot. Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (tidak ada bukti kuat bahwa data tidak berdistribusi normal), maka asumsi normalitas terpenuhi dan analisis statistik yang memerlukan asumsi distribusi normal dapat diterapkan dengan lebih percaya diri. Jika hasil pengujian menunjukkan adanya signifikansi yang cukup besar untuk menyimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal, maka perlu diambil tindakan untuk mengatasi asumsi ini sebelum melakukan analisis lebih lanjut.

- a. Dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas jika titik data tersebar di sepanjang garis diagonal dan menampilkan pola garis diagonal.
- b. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memuaskan asumsi normalitas jika titik-titik data tersebar jauh dari garis diagonal dan tidak menampilkan pola garis-garis diagonal.

**Gambar 2.3**  
**Hasil Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

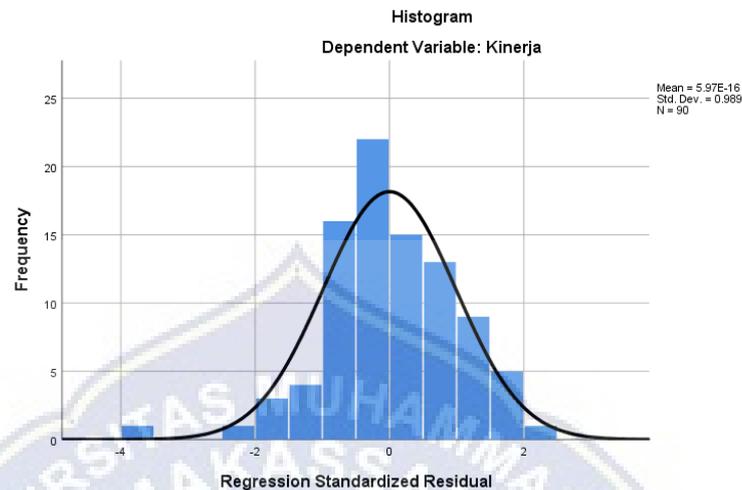
Dependent Variable: Kinerja



Sumber: Hasil olahan *Spss* statistik 26, 2021

Hal ini dapat disimpulkan dari contoh di Gambar 2.3 di atas bahwa semua data memiliki distribusi normal. Fakta bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan bergerak ke arah yang sama dengan diagonal menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

**Gambar 2.4**  
**Histogram Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Hasil olahan Spss statistik 26, 2021

Dari visualisasi dalam Gambar 2.4, terlihat bahwa histogram data membentuk sebuah kurva normal. Berdasarkan ini, dapat disimpulkan bahwa data yang sedang diuji memiliki distribusi yang normal

#### Hasil Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis dan menentukan seberapa banyak variabel independen mempengaruhi variabel tergantung. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut::

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

**Y** : Kinerja Pegawai

**X1** : Tingkat Absensi

**X2** : Lingkungan Kerja

**a** : Konstanta

**b1** : koefisien regresi Tingkat Absensi

**b2** : koefisien regresi Lingkungan Kerja

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.650	2.261		5.152	.000
	Tingkat Absensi	.232	.083	.290	2.787	.000
	Lingkungan Kerja	.368	.095	.402	3.866	.000

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan Spss statistik 26, 2021

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, maka nilai konstanta dan koefisien regresi dapat dibentuk menjadi:

$$Y = 7,650 + 0,232X_1 + 0,368X_2$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai (a) konstanta sebesar 7,650 mengindikasikan bahwa jika tidak ada perubahan pada X1 (Tingkat Absensi) dan X2 (Lingkungan Kerja), maka nilai Y (Kinerja) akan memiliki nilai awal 7,650. Ini menunjukkan nilai awal kinerja tanpa adanya pengaruh dari X1 dan X2.
- b. Koefisien regresi (b1) untuk variabel X1 (Tingkat Absensi) sebesar 0,232. Ini berarti jika terjadi peningkatan satu unit pada X1 (Tingkat Absensi), maka nilai Y (Kinerja) akan meningkat sebesar 0,232.

Koefisien positif menunjukkan adanya pengaruh positif antara X1 (Tingkat Absensi) dan Y (Kinerja).

- c. Koefisien regresi ( $b_2$ ) untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,368. Ini berarti jika terjadi peningkatan satu unit pada X2 (Lingkungan Kerja), maka nilai Y (Kinerja) akan meningkat sebesar 0,368. Koefisien positif juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara X2 (Lingkungan Kerja) dan Y (Kinerja).

Nilai koefisien beta setiap variabel dapat digunakan untuk mengidentifikasi variabel bebas mana yang memiliki dampak yang paling signifikan pada variabel terikat. Nilai dari koefisien beta, yang merupakan koefisien regresi normal atau standar, dapat digunakan untuk membandingkan kekuatan relatif pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel terikat. Kita dapat mengidentifikasi variabel bebas mana yang memiliki dampak utama pada variabel terikat dengan membandingkan nilai koefisien beta.

Dari tabel 5.10, terlihat nilai koefisien beta untuk setiap variabel bebas sebagai berikut:

- Koefisien beta X1 (Tingkat Absensi) adalah 0,290.
- Koefisien beta X2 (Lingkungan Kerja) adalah 0,402.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, yang memiliki nilai koefisien beta 0,402 atau 40,2% di antara variabel bebas penelitian, memiliki dampak yang paling signifikan.

#### a. Uji Determinasi

Sejauh mana perbedaan dalam tingkat ketidakhadiran dan kondisi kerja dapat mengakibatkan variasi dalam kinerja karyawan dinilai menggunakan

koefisien penentuan. Rumus di bawah ini dapat digunakan untuk menghitung nilai  $R^2$

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien Determinasi

ESS : *Explained Sun of Squares*

TSS : *Total Sun of Square*

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 <sup>a</sup>	.383	.368	1.939

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Tingkat Absensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan *Spss* statistik 26, 2021

Nilai  $R^2$  (R Square) tabel 5.11 dari 0,383, yang mewakili koefisien penentuan, menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel independen adalah 38,3%. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel independen Absence dan Lingkungan Kerja, yang bersama-sama menyumbang 38,3% dari variasi dalam variabel dependen Performance, sementara sisanya sekitar 61,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas secara signifikan mempengaruhi variabel yang terikat sebagian. Jika nilai t menghitung lebih dari nilai t tabel, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan tingkat ketidakhadiran memiliki dampak yang signifikan pada kinerja petugas. Sebaliknya, jika nilai t count kurang dari nilai t dalam tabel, maka tingkat ketidakhadiran dan lingkungan kerja memiliki sedikit efek pada kinerja parsial karyawan. Pengujian dilakukan sesuai dengan kriteria berikut:

- Hipotesis ini diterima jika nilai t hitung lebih besar dari nilai tabel t (dengan tingkat signifikansi 5% dan pengujian dua arah). Dengan kata lain, jumlah ketidakhadiran atau suasana tempat kerja memiliki dampak besar pada seberapa baik kinerja tenaga kerja.
- Hipotesis ini ditolak jika nilai t hitung kurang dari nilai t tabel (menggunakan skala signifikansi 5% dan pengujian dua arah). Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat ketidakhadiran atau lingkungan kerja.

**Tabel 4.13**

**Uji t**

No	Variable	t <sub>hitung</sub>	Sig	Kesimpulan
1	Tingkat Absensi (X1)	2.787	.000	Signifikan
2	Lingkungan Kerja (X2)	3.866	.000	Signifikan

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan Spss statistik 26, 2021

Hasil dari proses pengujian ini ditentukan dengan membandingkan nilai t yang dihitung dengan nilai t tabel. Dalam pengujian unilateral atau unidirectional, nilai-nilai tabel t dihasilkan menggunakan ambang signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ( $df = n - k - 1$ ) di mana n adalah total sampel, k adalah jumlah variabel independen, dan 1 adalah nomor

variabel tergantung.

Nilai t tabel adalah 1.662 dalam tes satu sisi dengan ambang signifikansi 0.05. Jika nilai t menghitung kurang dari nilai t tabel sehubungan dengan temuan penelitian, variabel independen tidak mempengaruhi variabel tergantung secara signifikan. Variabel tergantung memiliki dampak yang besar pada variabel bergantung jika nilai t count lebih tinggi dari nilai tabel t, di sisi lain.

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Jumlah t variabel Tingkat Absensi (X1) adalah 2.787, lebih tinggi dari nilai t dari tabel 1.662. Ini menunjukkan bahwa kinerja staf secara signifikan dipengaruhi oleh variabel tingkat yang sebagian tidak ada.
- Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 3.866, yang juga lebih tinggi dari nilai t untuk tabel 1.662. Ini menunjukkan bahwa kinerja staf sangat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja parsial. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk tingkat ketidakhadiran dan variabel lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang memiliki t-hitungan 3.866, yang lebih tinggi dari nilai t-Tabel 1.662, dan variable tingkat ketidakhadiran, yang memiliki T-hitung 2.787, keduanya memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan.

#### **D. Pembahasan Penelitian**

Sebagai komponen organisasi administrasi regional di Provinsi Sulawesi Selatan, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan

bertindak sebagai badan perwakilan masyarakat di tingkat regional. Pegawai di DPRD ini, baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Honorer, merupakan bagian dari sumber daya manusia yang mendukung realisasi pelayanan yang andal dan profesional, sesuai dengan peran DPRD sebagai wadah pelaksanaan demokrasi. Penelitian di bidang ini berfokus pada kinerja sebagai variabel terikat dan tingkat absensi dan lingkungan kerja sebagai variable independen. Tujuan utama studi ini adalah untuk menentukan bagaimana lingkungan kerja dan tingkat ketidakhadiran mempengaruhi kinerja pejabat DPRD di Provinsi Sulawesi Selatan selama pandemi Covid-19. Setelah analisis, berikut ini adalah deskripsi dari temuan penelitian:

1. Pengaruh tingkat absensi terhadap kinerja pegawai DPRD Sulawesi-Selatan.

Menurut Edwin B. Flippo, yang dikutip dalam penelitian oleh Gentari pada tahun 2017, absensi merujuk pada kondisi di mana individu tidak hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, para pegawai memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugas pekerjaan mereka. Para pegawai ini memiliki tugas untuk menjalankan tugas individu mereka, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja yang memuaskan. Ketika terjadi ketidakhadiran pegawai, pihak instansi terpaksa harus mencari pengganti untuk menjalankan tugas-tugas yang ditinggalkan.

Situasi ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas di lingkungan instansi tersebut. Menurut temuan penelitian, kinerja para pejabat DPRD Sulawesi Selatan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh tingkat ketidakhadiran mereka. Menurut tes hipotesis yang digunakan

untuk menentukan apakah kinerja staf dipengaruhi oleh tingkat ketidakhadiran, ini memuaskan. Ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  menghitung yang melebihi nilai  $t$  tabel dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (0,00 0,05) ( $2,787 > 1,662$ ). Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa variabel tingkat ketidakhadiran memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan pada kinerja para pejabat DPRD Sulawesi Selatan.

Menjaga tingkat absensi yang rendah dapat meningkatkan disiplin karyawan. Disiplin adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang mematuhi kebijakan yang ada dalam bisnis atau organisasi, apakah kebijakan tersebut didokumentasikan atau tidak, seperti yang dijelaskan oleh Nitisemito (sebagaimana dikutip dalam penelitian oleh Fitriana pada tahun 2014). Secara umum, perusahaan atau lembaga selalu berharap agar pegawai hadir dan pulang sesuai waktu yang ditentukan, sehingga pekerjaan dapat berjalan tanpa adanya penundaan.

Kehadiran seorang pegawai yang konsisten memiliki dampak besar terhadap kinerja atau produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak dapat mencapai tujuan dengan optimal. Menurut Malayu Hasibuan (sebagaimana dikutip dalam penelitian oleh Fitriana pada tahun 2014), absensi pegawai menjadi salah satu indikator untuk menilai efektivitas metode pengembangan pegawai. Jika setelah mengikuti program pengembangan, absensi pegawai mengalami peningkatan, maka dapat dianggap bahwa metode pengembangan yang diimplementasikan berhasil. Sebaliknya, jika absensi pegawai tetap, hal ini mengindikasikan bahwa metode pengembangan mungkin tidak berjalan dengan efektif.

Kehadiran pegawai dalam konteks ini berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPRD Sulawesi-Selatan selama pandemic *covid-19*.

Lingkungan kerja yang memenuhi standar akan memiliki dampak besar terhadap kemampuan pegawai dalam menyampaikan kinerjanya. Ini merupakan metode di mana pegawai dapat menjalankan tugas-tugas mereka tanpa hambatan, mengingat bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Sesuai dengan pendapat Mardiana (2005:15), lingkungan kerja merujuk pada lingkungan di mana pegawai menjalankan aktivitas pekerjaan mereka.

Suasana kerja yang positif menciptakan rasa aman dan dukungan, memungkinkan individu untuk melakukan yang terbaik. Emosi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Karyawan lebih cenderung melakukan dengan baik, memaksimalkan jam kerja, dan melakukannya dengan antusias ketika mereka merasa nyaman di tempat kerja mereka. Lingkungan fisik di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka juga merupakan bagian dari komponen lingkungan kerja, bersama dengan interaksi antara rekan kerja dan hubungan antara atasan dan bawahannya.

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja para pejabat DPRD Sulawesi Selatan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Adalah dapat diterima untuk menguji premis bahwa tempat kerja karyawan mempengaruhi kinerja mereka. Nilai thitung yang lebih besar dari nilai tabel ( $3,866 > 1,662$ ) dan tingkat signifikansi 0,00 yang kurang dari 0,05 (0,00 0,05) menunjukkan ini. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan pada kinerja pejabat DPRD Sulawesi Selatan.

Dari segi linguistik, lingkungan kerja merujuk pada dimensi sosial, mental, dan fisik yang ada dalam suatu organisasi dan memiliki dampak pada bagaimana pegawai menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kehidupan individu tak lepas dari pengaruh berbagai kondisi di sekitar lingkungan mereka. Antara manusia dan lingkungannya terdapat relasi yang nyaman. Individu cenderung selalu berusaha menyesuaikan diri dengan berbagai situasi yang ada dalam lingkungan secara umum, seperti saat melakukan pekerjaan. Pegawai, sebagai entitas individu, tak dapat dipisahkan dari berbagai kondisi yang berbeda dalam lingkungan di mana mereka bekerja, khususnya di tempat kerja. Selama menjalankan tugasnya, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai situasi yang berbeda dalam lingkungan kerjanya.

Terwujudnya atmosfer kerja yang sesuai dan komunikasi yang efektif sangat tergantung pada pengaturan yang benar, seperti yang diungkapkan oleh Sarwoto (Aldo. 2017: 19). Ia menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang memadai terbentuk dalam kelompok yang terorganisir dengan baik dan terencana. Sebaliknya, jika terdapat kekurangan dalam organisasi kelompok, hal tersebut dapat berkontribusi pada suasana kerja yang kurang menguntungkan. Dalam situasi di mana hubungan kerja telah terbentuk dengan baik, masalah-masalah dalam penyelesaian pekerjaan dapat diatasi dengan lebih mudah dan berkolaborasi. Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam memotivasi pegawai untuk mengembangkan potensi mereka secara lebih optimal. Lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan akan memberikan dorongan kepada pegawai

untuk bekerja dengan semangat, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas.

Dari temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel terikat, atau kinerja, secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh kedua faktor independen, yaitu tingkat absensi dan pengaturan kerja. Perhitungan koefisien penentuan, yang menghasilkan nilai 0,383, berfungsi sebagai bukti untuk klaim ini. Menurut nilai koefisien penentuan, perubahan dalam variabel bebas – yaitu, tingkat absensi dan tempat kerja – dapat menyumbang sekitar 38,3% dari variabel kinerja. Sementara itu, karakteristik tambahan yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini menyumbang sekitar 61,7% dari variasi dalam kinerja staf. Variabel bebas yang memiliki dampak dominan pada variabel terikat dapat diidentifikasi menggunakan nilai koefisien beta dari masing-masing variabel. Faktor beta, sebuah standarisasi dari faktor regresi, digunakan untuk membandingkan pengaruh relatif dari setiap variabel bebas pada variabel terikat.

Sementara koefisien beta untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja) adalah 0,402, itu adalah 0,290 untuk variabel X1 (Tingkat Absensi). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari dua variabel independen dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja memiliki dampak yang lebih kuat, dengan koefisien determinasi 0,402 (atau 40,2%).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan yang diperoleh terkait dampak tingkat absensi serta kawasan kerja kepada kinerja pegawai DPRD Sulawesi-Selatan dapat ditarik kesimpulan penting berikut ini

1. Variabel tingkat absensi mempunyai dampak positif dan signifikan kepada kinerja pegawai DPRD Sulawesi-Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai secara konsisten berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Tingkat absensi yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan disiplin pegawai dan produktivitas kerja yang lebih tinggi.
2. Variabel kawasan kerja juga mempunyai dampak baik serta vital kepada kinerja karyawan DPRD Sulawesi-Selatan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kondisi kawasan kerja yang tenang serta aman bisa menaikkan kinerja karyawan.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang diperoleh adalah tertuang berikut ini

1. Bagi Instansi: Diharapkan instansi mampu menjaga dan melaksanakan fungsinya secara sistematis agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan atau dipertahankan. Dengan mengatur sistem yang berjalan dengan baik, instansi dapat menciptakan kondisi yang mendukung bagi peningkatan kinerja pegawai.
2. Untuk penelitian berikutnya: output pengujian ini bisa menjadi sebagai dasar pengujian berikutnya. Oleh karenanya, peneliti di waktu mendatang

diingatkan bisa memperluas dan mengembangkan variabel-variabel lain yang belum diperhitungkan pada pengujian ini, namun memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks instansi tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, N.P. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*. *Ejurnal Manajemen*. Volume 2. No. 4. Tahun 2016.
- Aldo, S.P. (2017). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau*. *Ejurnal Ilmu Administrasi Publik*. Volume 2. No. 6. Tahun 2017.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dwi, A.N. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengajar*. *Jurnal Economia*. Volume. 9. No. 2. Tahun 2013.
- Edison, Emron., dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Fitriana, R. (2014). *Pengaruh Tingkat Absensi dan Peran Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rekor Asia Jayakarya*. *Jurnal Manajemen*. Volume 4. No. 2
- Gentari, R. E & Sumiati. (2017). *Analisis Pengaruh Tingkat Absensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Banten*. *Jurnal Ekonomi*. Volume 19. No. 1
- Hasibuan, S.P.M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lutfi, H.P. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus Pada SMA Negeri 7 Tangerang Selatan)*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 6. No. 3 Tahun 2016.
- Mangkunegara, A.P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. cetakan ketujuh. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke tigabelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.

- Naibaho & Hastuti & Firmanto, A. & Veryco & Sugiarto.(2010). *Pengaruh Lingkungan Kampus Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya)*. ejurnal Manajemen Pemasaran.Vol. 5. No. 1. April. 2010. 22-26.
- Okura, J.Y. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Honor Daerah) Di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang*. Jurnal Manajemen. Volume 7. No. 5. Tahun 2018.
- Putri. S. (2019). *Pengaruh Proses Rekrutme, Penempatan Karyawan dan Pemberian Konpensasi Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Volume 3. Tahun 2019.
- Safitriani. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Di Kab. Jeneponto*. Skripsi Manajemen UIN Alauddin Makassar.
- Sastrohadiwiryono, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tika, H. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bhumid Aksara.
- Undang-Undang. No. 8. Tahun 1974. Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang-Undang. No. 5. Tahun 2014. Tentang Aparatur Sipil Negara.

L

A

M

P

I

R

A

N



## KUESIONER PENELITIAN

Responden yang Terhormat,

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar, Saya meminta Bapak/Ibu/Sauara (i) sejenak meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini .

Peneliti juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan saudara karena telah meluangkan waktunya untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner

Peneliti,

SYAM PUTRI NUR FAHRUN NISA



### Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin :

Pekerjaan :

• **Keterangan :**

- **SS ( Sangat Setuju )**
- **CS ( Cukup Setuju )**
- **KS ( Kurang Setuju )**
- **TS ( Tidak Setuju )**

### Variabel Tingkat Absensi (X1)

No.	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	CS	KS	TS
1.	Penerapan absensi berbasis barcode mengarah pada tujuan organisasi				
2.	Mampu menyesuaikan diri dengan perubahan absensi manual menjadi absensi berbasis barcode				
3.	Sistem Absensi berbasis barcode merupakan fasilitas yang menunjang pekerjaan pegawai				
4.	Penerapan Absensi berbasis barcode sesuai dengan prosedur yang berlaku				
5.	Sanksi dan hukuman yang diterapkan pimpinan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010				
6.	Pimpinan berani bersikap tegas dalam memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar peraturan instansi				
7.	Pegawai mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi				

8.	Kinerja dan tanggung jawab terhadap job desknya diharapkan dapat memajukan organisasi				
----	---	--	--	--	--

### Variabel Lingkungan (X2)

No.	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	CS	KS	TS
1.	Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman akan membuat pegawai lebih disiplin				
2.	CCTV merupakan media pengawasan yang melekat terhadap tugas dan kewajiban para pegawai				
3.	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.				
4.	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.				
6.	Keamanan di tempat kerja sudah sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman				
7.	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
8.	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja.				

**Variabel Kinerja (Y)**

No.	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	CS	KS	TS
1.	Pimpinan selalu memberikan contoh berdisiplin baik, jujur, dan adil kepada bawahannya				
2.	Setiap pegawai mempunyai hak untuk berinovasi dalam memperoleh penghargaan				
3.	Ketentuan jam kerja hari Senin s/d Kamis 07.30- 16.00 dan hari Jumat 07.30 -16.30				
4.	Pemberian gaji dan tunjangan kinerja yang adil bagi pegawai membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan				
5.	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.				
6.	Saya setuju bahwa prestasi kerja pegawai merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja.				
7.	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan				
8.	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.				

### Tabulasi Data Penelitian Tingkat Absensi

No	Variabel Tingkat Absensi (X1)								Total X1
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	
1	3	2	3	3	4	3	2	4	24
2	3	3	3	4	3	2	3	4	25
3	3	3	3	3	4	3	4	4	27
4	4	4	3	4	4	2	4	2	27
5	4	3	3	2	4	3	4	3	26
6	4	4	3	2	4	4	4	2	27
7	3	3	4	4	3	4	3	4	28
8	3	4	4	3	3	3	3	4	27
9	3	3	3	4	3	4	2	2	24
10	3	3	3	3	3	3	3	1	22
11	3	3	3	3	3	3	2	4	24
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	3	3	3	3	2	4	2	2	22
14	4	4	4	4	4	4	2	3	29
15	3	4	4	3	4	4	4	4	30
16	4	4	3	4	3	2	4	2	26
17	4	4	4	4	2	4	4	2	28
18	3	3	4	4	4	3	3	2	26
19	4	4	3	3	2	3	4	4	27
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	3	4	3	4	30
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
23	3	2	3	4	4	4	3	3	26
24	4	4	4	4	4	4	4	3	31
25	3	3	3	3	3	4	4	3	26
26	4	4	4	4	4	4	3	2	29
27	3	3	3	3	3	3	2	2	22
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	2	3	3	3	4	4	2	3	24
30	3	3	3	3	3	3	3	4	25
31	4	3	4	3	4	3	4	3	28
32	4	4	4	4	4	4	2	4	30
33	3	3	3	3	3	3	2	2	22
34	4	4	4	4	4	4	4	3	31
35	3	2	4	4	4	2	2	4	25
36	4	4	4	4	4	4	2	3	29
37	4	4	4	4	3	4	4	2	29

38	3	3	3	3	3	3	3	3	24
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	3	4	3	4	3	4	2	3	26
41	3	3	3	3	3	4	3	4	26
42	3	1	2	4	4	4	4	4	26
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	3	2	4	3	28
45	3	3	3	4	3	4	3	3	26
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	3	4	3	4	3	4	2	4	27
48	3	3	3	3	3	3	3	3	24
49	4	4	4	4	4	4	2	4	30
50	3	3	3	3	3	3	3	3	24
51	4	2	4	3	4	4	4	4	29
52	3	4	4	3	3	3	4	3	27
53	3	3	3	3	3	3	3	3	24
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	2	2	2	2	3	4	2	2	19
56	4	2	3	4	4	2	3	4	26
57	2	3	3	4	4	4	1	3	24
58	3	3	3	3	3	3	3	4	25
59	4	4	4	4	3	4	2	4	29
60	3	4	3	4	3	3	3	3	26
61	4	4	4	3	4	3	4	4	30
62	4	4	4	4	3	4	3	4	30
63	4	4	3	3	3	3	4	3	27
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	3	2	3	3	3	3	3	4	24
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32
67	3	3	3	3	3	3	3	3	24
68	4	4	4	3	2	3	4	3	27
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	4	4	4	4	4	3	3	30
71	4	4	4	4	4	2	4	2	28
72	3	3	3	3	3	4	3	4	26
73	3	2	4	4	4	3	4	2	26
74	4	4	4	4	4	2	3	4	29
75	4	4	4	4	4	4	4	2	30
76	3	3	3	4	3	4	3	4	27
77	3	3	3	3	3	3	3	2	23
78	4	4	4	2	3	4	4	2	27

79	3	3	3	3	3	3	3	3	24
80	3	3	3	3	3	3	4	3	25
81	4	4	4	4	4	4	4	4	32
82	4	4	4	4	4	3	4	4	31
83	3	4	4	4	4	3	3	1	26
84	3	3	4	4	4	4	4	4	30
85	3	2	4	1	4	4	2	3	23
86	4	4	4	4	4	4	3	3	30
87	3	3	3	3	4	4	3	4	27
88	4	4	4	4	4	4	4	4	32
89	4	4	4	4	4	4	3	4	31
90	4	4	3	4	3	2	4	3	27

### Tabulasi Data Penelitian Lingkungan Kerja

No	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	Total X2
1	3	4	3	4	4	4	3	3	28
2	3	3	3	4	4	3	3	3	26
3	3	3	4	4	4	4	3	3	28
4	3	4	3	4	3	3	4	3	27
5	4	4	3	3	4	4	4	4	30
6	3	3	4	3	3	4	3	2	25
7	3	4	3	3	3	3	3	4	26
8	3	3	3	3	3	4	4	3	26
9	3	3	3	4	4	3	3	3	26
10	4	4	3	3	3	3	3	2	25
11	3	4	4	4	3	3	3	2	26
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	3	3	4	4	4	3	3	2	26
14	4	4	3	3	4	4	3	4	29
15	4	3	4	3	4	3	4	4	29
16	3	3	3	4	4	3	3	2	25
17	4	4	3	4	3	3	4	4	29
18	3	4	4	4	3	3	3	3	27
19	4	4	4	4	3	3	4	4	30
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	3	4	4	4	3	4	3	4	29
22	3	4	3	3	4	4	3	3	27

23	3	3	3	3	4	4	3	2	25
24	2	3	3	3	3	4	4	3	25
25	4	4	3	3	3	3	3	3	26
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	3	4	3	4	3	4	3	28
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	3	3	3	3	3	4	4	3	26
30	4	3	3	4	2	3	3	4	26
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	3	3	4	3	4	3	4	2	26
34	3	3	4	4	4	4	4	4	30
35	3	3	4	4	3	3	2	3	25
36	4	4	3	4	4	3	2	3	27
37	3	4	3	4	3	4	4	3	28
38	3	3	3	3	3	3	3	3	24
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	4	3	3	3	2	27
41	3	3	4	4	3	3	4	3	27
42	4	4	3	3	4	4	3	2	27
43	3	4	4	4	4	4	3	3	29
44	3	3	3	3	4	4	3	3	26
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	3	4	3	4	3	4	3	3	27
47	3	2	3	3	4	3	4	2	24
48	4	3	3	2	3	3	4	4	26
49	4	4	4	4	4	3	4	3	30
50	3	3	3	3	3	3	3	3	24
51	4	4	4	4	3	3	3	4	29
52	4	4	3	3	3	3	4	3	27
53	3	3	4	3	3	4	4	3	27
54	3	3	3	2	4	4	3	3	25
55	4	3	4	3	4	2	3	4	27
56	4	4	3	4	3	4	3	4	29
57	3	3	3	3	3	3	3	3	24
58	4	3	2	4	1	4	3	3	24
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	3	4	3	3	3	4	4	4	28
61	3	3	3	4	4	3	3	3	26
62	4	4	4	3	4	3	4	3	29
63	4	4	4	4	4	3	4	4	31

64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	3	4	4	3	3	2	3	1	23
66	4	3	4	3	4	3	4	3	28
67	3	3	3	3	3	3	3	2	23
68	3	3	4	3	2	3	3	4	25
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	3	3	4	3	4	4	4	4	29
71	4	4	4	4	3	4	3	3	29
72	4	4	4	4	3	3	1	4	27
73	4	3	3	3	4	3	4	3	27
74	4	4	3	3	4	4	3	4	29
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	3	3	3	3	3	3	3	4	25
77	4	3	3	3	3	3	3	2	24
78	4	3	2	2	3	1	4	3	22
79	2	3	3	3	3	4	4	4	26
80	3	2	3	3	4	4	3	1	23
81	4	3	4	4	3	4	3	4	29
82	4	3	4	3	4	4	4	3	29
83	3	3	4	4	4	3	3	2	26
84	4	4	4	4	4	4	4	4	32
85	4	3	3	3	3	4	3	4	27
86	4	4	4	4	4	4	4	3	31
87	3	3	3	4	3	4	3	4	27
88	4	4	4	4	4	4	4	1	29
89	4	4	4	4	4	4	4	4	32
90	4	4	4	3	4	4	4	4	31

### Tabulasi Data Penelitian Kinerja

No	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	Total X3
1	3	4	3	4	4	4	3	4	29
2	4	2	4	2	4	4	3	3	26
3	4	4	3	3	4	3	4	3	28
4	3	4	3	4	3	4	4	4	29
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	3	3	3	3	3	4	4	4	27
7	3	3	3	3	3	4	4	3	26
8	4	4	4	3	4	3	4	2	28
9	4	3	4	3	3	3	3	3	26

10	4	4	3	4	2	3	4	3	27
11	3	4	3	3	3	4	3	4	27
12	4	4	4	4	4	4	4	2	30
13	3	4	3	4	4	3	3	3	27
14	4	4	4	4	4	4	4	3	31
15	3	4	3	4	3	4	3	4	28
16	3	3	3	3	3	3	4	3	25
17	3	4	4	4	4	4	4	4	31
18	4	2	4	3	3	3	4	4	27
19	4	4	4	4	4	4	2	2	28
20	3	4	3	4	4	3	4	3	28
21	3	3	4	4	4	4	4	4	30
22	4	4	4	4	4	4	1	2	27
23	3	4	3	2	3	4	3	3	25
24	4	3	4	4	4	3	4	4	30
25	3	2	4	4	2	4	3	4	26
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	3	3	3	3	4	4	4	4	28
28	3	3	3	4	4	4	3	4	28
29	4	3	4	2	4	3	4	4	28
30	4	3	4	3	3	3	3	4	27
31	3	3	2	4	4	3	2	2	23
32	3	3	4	4	4	3	4	4	29
33	4	4	2	4	4	4	4	1	27
34	3	2	4	4	4	3	3	4	27
35	3	3	2	4	4	4	2	4	26
36	3	3	4	3	3	2	4	3	25
37	4	3	4	4	4	4	1	4	28
38	3	3	3	3	3	3	4	4	26
39	3	4	3	4	4	4	4	4	30
40	2	3	3	3	4	3	4	4	26
41	3	4	4	4	2	3	4	1	25
42	3	3	4	2	2	4	4	4	26
43	4	4	4	4	4	4	3	4	31
44	4	2	4	3	4	4	2	4	27
45	2	4	4	4	4	3	4	3	28
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	3	3	3	4	3	3	3	26
48	4	3	4	3	4	3	2	3	26
49	4	4	4	4	4	4	2	3	29
50	3	3	4	3	3	3	2	1	22

51	4	3	4	3	4	4	4	4	30
52	4	3	4	4	4	4	4	4	31
53	4	3	4	4	3	3	3	3	27
54	4	3	4	4	3	4	4	4	30
55	4	3	3	3	3	4	4	3	27
56	3	4	3	4	4	3	3	4	28
57	2	2	3	4	4	4	4	4	27
58	3	3	3	3	3	3	3	2	23
59	4	4	4	4	4	4	4	3	31
60	4	3	4	3	4	4	4	3	29
61	4	3	4	4	4	4	4	4	31
62	3	4	3	4	4	4	4	4	30
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	4	3	4	3	4	4	4	3	29
65	4	4	3	4	2	2	2	1	22
66	4	3	4	3	4	3	4	4	29
67	3	3	3	3	3	3	3	3	24
68	4	3	3	4	3	4	3	4	28
69	4	3	4	4	4	4	4	4	31
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	4	4	4	4	3	4	3	3	29
72	4	4	3	4	4	3	4	4	30
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	3	3	4	3	4	4	3	4	28
77	4	3	4	3	3	3	2	2	24
78	3	3	3	4	4	4	3	3	27
79	4	4	4	3	4	3	3	3	28
80	4	3	4	4	3	2	3	3	26
81	3	3	4	3	4	4	3	4	28
82	4	4	4	4	4	4	4	4	32
83	3	3	3	3	3	4	3	4	26
84	4	4	4	4	4	4	4	4	32
85	4	4	4	4	3	3	4	3	29
86	3	4	4	4	3	4	3	4	29
87	3	4	4	4	4	4	4	4	31
88	4	4	3	4	4	3	3	4	29
89	3	4	3	4	4	4	4	4	30
90	4	4	4	4	3	3	3	4	29



	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.004	.377	.175	.482		.515	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
T8	Pearson Correlation	.148	.007	.160	.174	.206	.169	.069	1	.463**
	Sig. (2-tailed)	.165	.949	.131	.102	.051	.112	.515		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X1	Pearson Correlation	.763**	.649**	.757**	.574**	.514**	.384**	.534**	.463**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90

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

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

## 2. Uji Validitas X2

		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	X2
L1	Pearson Correlation	1	.453**	.226*	.146	.170	-.017	.190	.322**	.550**
	Sig. (2-tailed)		.000	.032	.171	.108	.876	.073	.002	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
L2	Pearson Correlation	.453**	1	.283**	.418**	.119	.204	.103	.302**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.000	.263	.053	.336	.004	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
L3	Pearson Correlation	.226*	.283**	1	.418**	.358**	.136	.205	.151	.602**
	Sig. (2-tailed)	.032	.007		.000	.001	.200	.052	.155	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
L4	Pearson Correlation	.146	.418**	.418**	1	.082	.230*	-.066	.170	.521**
	Sig. (2-tailed)	.171	.000	.000		.441	.029	.537	.109	.000

	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
L5	Pearson Correlation	.170	.119	.358**	.082	1	.215*	.278**	.000	.488**
	Sig. (2-tailed)	.108	.263	.001	.441		.041	.008	1.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
L6	Pearson Correlation	-.017	.204	.136	.230*	.215*	1	.199	.255*	.513**
	Sig. (2-tailed)	.876	.053	.200	.029	.041		.060	.015	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
L7	Pearson Correlation	.190	.103	.205	-.066	.278**	.199	1	.231*	.492**
	Sig. (2-tailed)	.073	.336	.052	.537	.008	.060		.029	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
L8	Pearson Correlation	.322**	.302**	.151	.170	.000	.255*	.231*	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.155	.109	1.000	.015	.029		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X2	Pearson Correlation	.550**	.633**	.602**	.521**	.488**	.513**	.492**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90

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

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



K8	Pearson Correlation	-.103	-.134	.113	.086	.257*	.367**	.304**	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	.332	.208	.288	.422	.014	.000	.004		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Y	Pearson Correlation	.355**	.433**	.402**	.476**	.546**	.533**	.501**	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90

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

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

## Hasil Uji Reliabilitas

### 1. Uji Reliabilitas X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.692	8

### 2. Uji Reliabilitas X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.666	8

### 3. Uji Reliabilitas Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.614	8

#### Hasil Uji Normalitas dan Regresi Linear

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 <sup>a</sup>	.383	.368	1.939

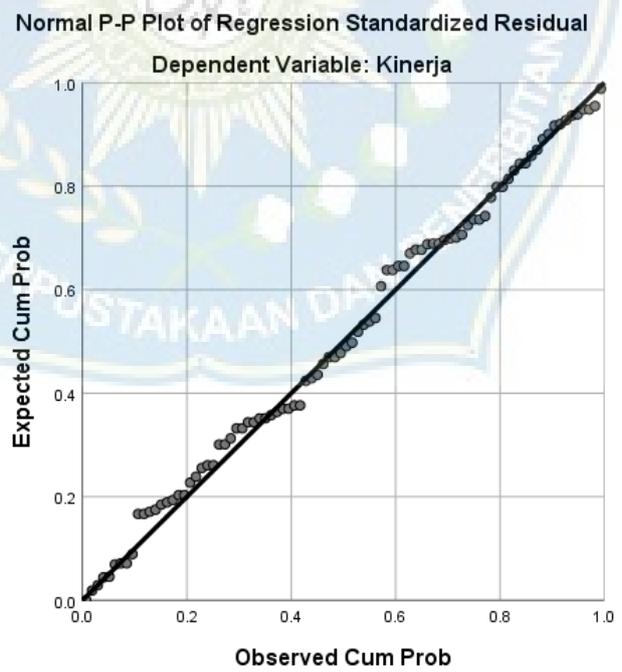
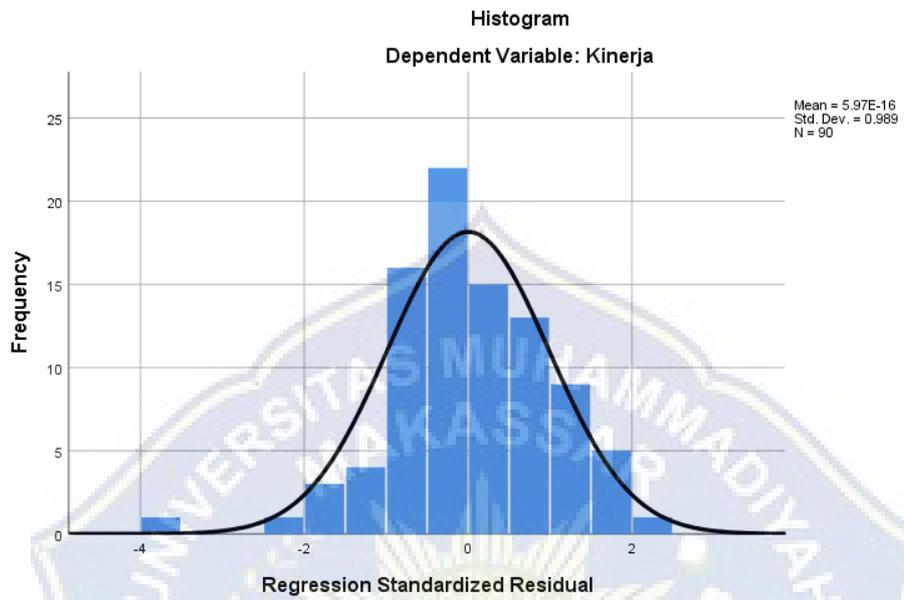
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Tingkat Absensi

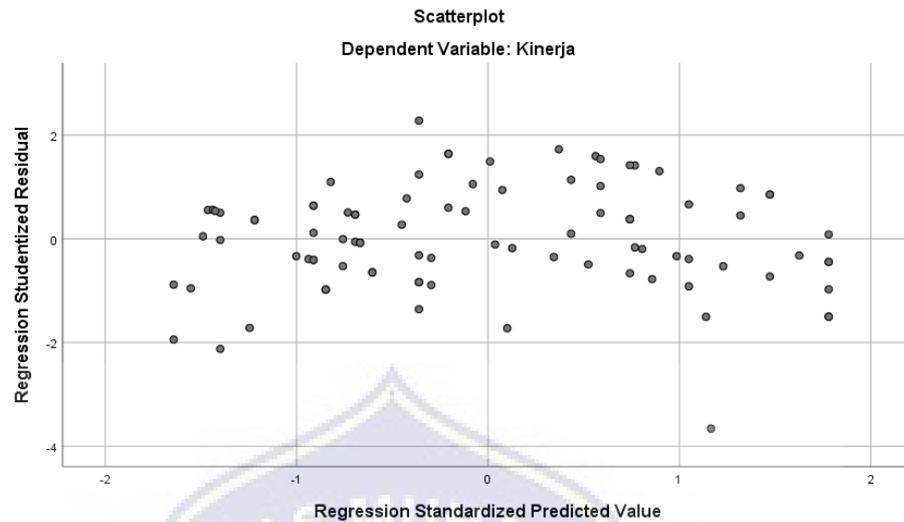
b. Dependent Variable: Kinerja

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.650	2.261		5.152	.000
	Tingkat Absensi	.232	.083	.290	2.787	.000
	Lingkungan Kerja	.368	.095	.402	3.866	.000

a. Dependent Variable: Kinerja





### Karakteristik Responden

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	50	55.6	55.6	55.6
	Perempuan	40	44.4	44.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

<b>Pendidikan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	11	12.2	12.2	12.2
	S1	71	78.9	78.9	91.1
	S2	8	8.9	8.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

<b>Umur</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	33	36.7	36.7	36.7
	31-40	34	37.8	37.8	74.4
	41-50	23	25.6	25.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Kepegawaian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	50	55.6	55.6	55.6
	Non PNS	40	44.4	44.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

### Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Total_X1	90	19	32	27.29	.321	3.047
Total_X2	90	22	32	27.67	.281	2.669
Total_Y	90	22	32	28.16	.257	2.440
Valid N (listwise)	90					

### Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.650	2.261		5.152	.000
	Tingkat Absensi	.232	.083	.290	2.787	.000
	Lingkungan Kerja	.368	.095	.402	3.866	.000

## DOKUMENTASI



**DOK 1**

**Aktivitas peneliti saat mengambil data menggunakan kuesioner**

## RIWAYAT HIDUP



Syam putri nur fahrn nisa panggilan intan lahir di makassar tgl 05 Agustus 1999 dari pasangan suami istri Bapak Syamsuddin Karlos dan ibu Feraherawati amir. Peneliti anak pertama dari 6 bersaudara . Peneliti sekarang bertempat tinggal di jl talassalampang perumahan graha asri state B 5 kota makassar Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD 07 Lassang-Lassang lulus tahun 2011, SMP Negeri 10 Ujungloe lulus tahun 2014, SMA Muhammadiyah 1 Unismuh lulus tahun 2017, dan mulai tahun 2017 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Akuntansi Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

