

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, DISIPLIN KERJA  
DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT  
DAERAH KABUPATEN GOWA**



**TESIS**

**Oleh:**

**FITRAH INDAH**

**NOMOR INDUK MAHASISWA : 105021102522**

**PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

**TESIS**

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, DISIPLIN KERJA  
DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT  
DAERAH KABUPATEN GOWA**

**Yang disusun dan diajukan Oleh:**

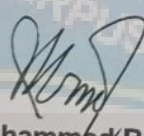
**FITRAH INDAH  
NIM: 105021105822**

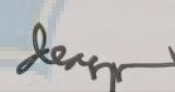
**Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis  
Pada tanggal 25 Mei 2024**

**Menyetujui  
Komisi Pembimbing :**

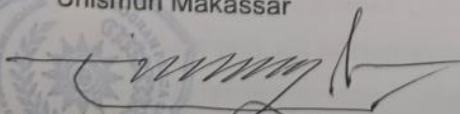
**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

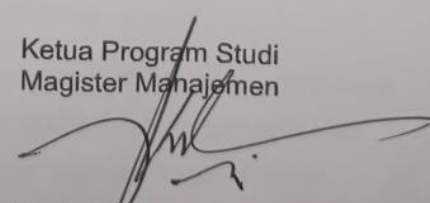
  
**Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si**

  
**Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., MM**

**Mengetahui :**

  
Direktur Program Pascasarjana  
Unismuh Makassar

**Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd  
NBM. 613 949**

  
Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

**Dr. Ir. Ahmad AC, S.T, M.M, IPM  
NBM. 820 499**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**Hidup itu lebih indah dari apa yang kita lihat dan rasakan. Yang buruk itu penilaian kita terhadapnya. Bersyukurlah !**

### **PERSEMBAHAN**

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.**

**Alhamdulillah Rabbil'alamin.**

**Tesis ini kupersembahkan kepada Ayah dan Ibu yang tercinta yang telah sangat berjasa menjaga, membesarkan, mendidik dan memberiku kasih sayang yang tidak ada habisnya.**

**Terima kasih kepada orang-orang yang saya sayang dan almamaterku.**

### **PESAN DAN KESAN**

**Selama menjalani proses perkuliahan, banyak hal baru yang saya dapatkan baik itu bertambahnya pengalaman dan pengetahuan serta bertemu dengan teman baru dari berbagai daerah.**

**Tetap semangat menjemput gelar dan impian.**

**Capek boleh, menyerah jangan.**

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah:

Nama Mahasiswa : Fitrah Indah

NIM : 105021102522

Program Studi : Magister Manajemen

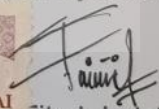
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 16 Juli 2024

Yang menyatakan



  
Fitrah Indah

## HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesis : Pengaruh Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Fitrah Indah  
Nim : 105021102522  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 25 Mei 2024, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 Juli 2024

Tim Penguji

Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si

(Pembimbing I)

Dr.Dg. Maklassa, S.Pd., MM

(Pembimbing II)

Dr. Samsul Rizal, SE.,MM

(Penguji I)

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., MM., IPM

(Penguji II)

## HALAMAN PENGESAHAN TUTUP

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa mahasiswa :

Judul Tesis : Pengaruh Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Fitrah Indah

Nim : 105021102522

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 25 Mei 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 16 Juli 2024  
Tim Penguji

Dr. A. Ifayani Haanurat, M.M  
(Pimpinan Penguji)

Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si  
(Pembimbing I)

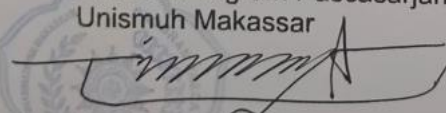
Dr.Dg. Maklassa, S.Pd., MM  
(Pembimbing II)

Dr. Samsul Rizal, SE.,MM  
(Penguji I)

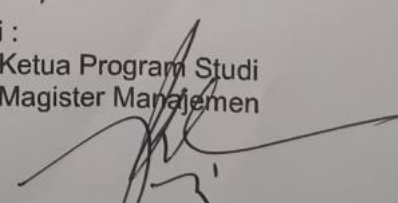
Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., MM., IPM  
(Penguji II)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana  
Unismuh Makassar

  
**Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd**  
NBM. 613 949

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

  
**Dr. Ir. Ahmad AC, S.T, M.M, IPM**  
NBM. 820 499

## ABSTRAK

**Fitrah Indah**, 2024. *Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa*, dibimbing oleh Bapak Muhammad Rusydi sebagai pembimbing I dan Bapak Dg. Maklassa sebagai pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 43 responden dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data. Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS V.24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan 3. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Komunikasi Internal, Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan Kinerja Pegawai

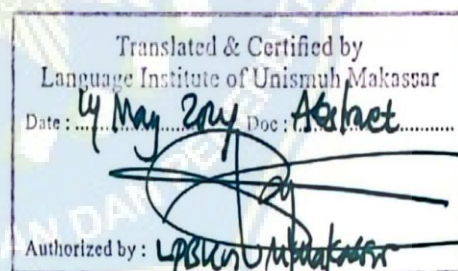
## ABSTRACT

**Fitrah Indah, 2024.** The Influence of Internal Communication, Work Discipline and Teamwork on Employees' Performance at Gowa Regency Regional Community Representative Council Office. Supervised by Muhammad Rusydi and Dg. Maklassa.

This research aims to determine and analyze the influence of internal communication, work discipline and teamwork on employees' performance at Gowa Regency Regional Community Representative Council Office. This type of research was quantitative research with a sample of 43 respondents using a questionnaire as data collection. The analysis used was Multiple Linear Regression Analysis using the SPSS V.24 application.

The research results show that: 1. Internal communication has a positive and significant effect on employees' performance, 2. Work discipline has a positive and insignificant effect on employees' performance, and 3. Teamwork has a positive and significant effect on employees' performance.

**Keywords:** *Internal Communication, Work Discipline, Teamwork and Employees' Performance*





## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa”

Tesis yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program studi Pascasarjana (S2) pada Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Ayah Jusman dan Ibu Harlina yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd., Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Dr. Sukmawati, S.Pd, M.Pd., Asisten Direktur I Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. A. Ifayani Haanurat, MM., Asisten Direktur II Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, ST., MM., IPM., Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis selesai dengan baik.
7. Bapak Dr. Dg. Maklassa, S.Pd.,MM., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan tesis hingga ujian tesis.
8. Bapak/Ibu dosen dan seluruh staf pengajar program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal

lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.

9. Segenap Staf dan Karyawan Tata Usaha Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Kepada kepala badan dan pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Rekan-rekan Mahasiswa Pascasarjana Magister Manajemen Angkatan 2022 Terkhususnya Kelas MMR 2 B yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
12. Terima kasih juga kepada sahabat-sahabatku Sulfathurrahmah Syarif, Nurlinda Hijrah, Irfalasari Baso, Inrayani, Siti Mira Handayani dan Emilia untuk semua cerita yang kita lewati selama menjalani proses pendidikan di bangku perkuliahan dan juga senantiasa kebersamaian dan meluangkan waktu untuk membantu, selalu memberikan saran, serta selalu memberikan semangat.
13. Terima kasih juga kepada Khaerul Sabri, selaku seseorang yang berperan penting telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan selalu memberikan dukungan kepada penulis
14. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi,

dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Tesis ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Tesis ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Tesis ini.

Mudah-mudahan Tesis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Makassar, 14 Maret 2022

Penulis  
Fitrah Indah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN TUTUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
<b>A. Tinjauan Teori.....</b>	<b>9</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.2 Komunikasi Internal .....	16
2.2.1 Pengertian komunikasi Internal .....	16
2.2.2 Tujuan Komunikasi Internal .....	17
2.2.3 Faktor-Faktor Komunikasi Internal.....	18
2.2.4 Indikator Komunikasi Internal.....	19

2.3	Disiplin Kerja .....	21
2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja .....	21
2.3.2	Tujuan Disiplin Kerja .....	23
2.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	24
2.3.4	Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja .....	27
2.3.5	Pendekatan Disiplin Kerja.....	28
2.3.6	Indikator Disiplin Kerja .....	29
2.4	Kerjasama Tim .....	31
2.4.1	Pengertian Kerjasama Tim .....	31
2.4.2	Ciri-Ciri Kerjasama Tim.....	33
2.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim... 34	
2.4.4	Indikator-Indikator Kerjasama Tim.....	36
2.5	Kinerja Pegawai .....	37
2.5.1	Pengertian Kinerja Pegawai .....	37
2.5.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. 38	
2.5.3	Indikator-Indikator Kinerja Pegawai.....	41
<b>B.</b>	<b>Tinjauan Empiris .....</b>	<b>43</b>
<b>C.</b>	<b>Kerangka Konseptual .....</b>	<b>50</b>
<b>D.</b>	<b>Hipotesis .....</b>	<b>51</b>
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
A.	Jenis Penelitian.....	52
B.	Lokasi dan Tempat Penelitian.....	52
C.	Populasi dan Sampel.....	53
D.	Jenis dan Sumber Data .....	54
E.	Metode Pengumpulan Data.....	54
F.	Definisi Operasional dan variabel Penelitian.....	56
H.	Uji Instrumen Penelitian.....	59
I.	Pengujian Hipotesis .....	61
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
<b>A.</b>	<b>Gambaran Umum Objek Penelitian.....</b>	<b>62</b>
1.	Sejarah Singkat DPRD Kabupaten Gowa.....	62

2. Visi Dan Misi .....	65
3. Struktur Organisasi.....	66
<b>B. Karakteristik responden .....</b>	<b>74</b>
<b>C. Analisis Statistik Deskriptif .....</b>	<b>76</b>
1. Komunikasi internal (X1). .....	77
2. Disiplin kerja (X2) .....	79
3. Kerjasama tim (X3).....	81
4. Kinerja pegawai (Y).....	83
<b>D. Analisis Hasil Penelitian .....</b>	<b>86</b>
1. Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	86
2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	87
3. Pengujian asumsi Klasik.....	87
<b>E. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis.....</b>	<b>92</b>
1. Analisis Regresi.....	92
2. Pengujian Hipotesis.....	92
<b>F. Pembahasan.....</b>	<b>94</b>
1. Pengaruh Komunikasi internal terhadap Kinerja pegawai...95	
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai. ....	97
3. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai.....	100
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>102</b>
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>102</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>102</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>104</b>

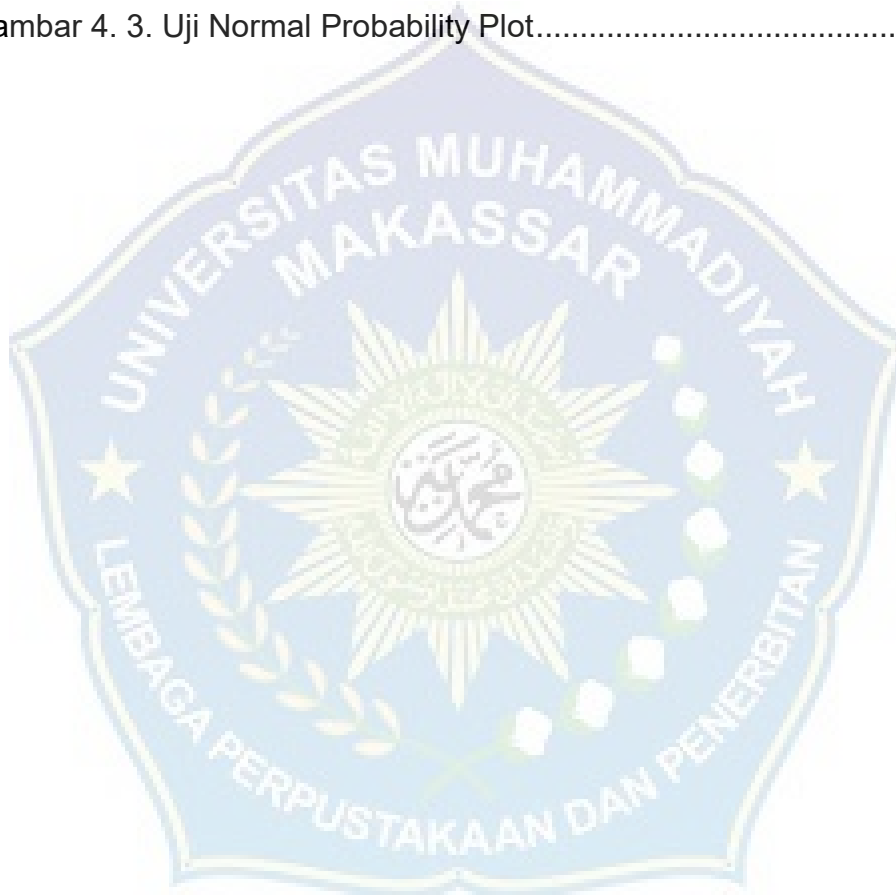
## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Intensitas Kehadiran dan Ketepatan Pegawai.....	5
Tabel 3. 1. Skala Likert .....	55
Tabel 4. 1. Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin tingkat pendidikan dan usia.....	75
Tabel 4. 2. Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian .....	77
Tabel 4. 3. Tabel Frekuensi/Presentase Indikator Variabel Komunikasi Internal.....	77
Tabel 4. 4. Tabel Frekuensi/Presentase Indikator Variabel Disiplin Kerja .	80
Tabel 4. 5. Tabel Frekuensi/Presentase Indikator Variabel Kerjasama Tim.....	81
Tabel 4. 6. Tabel Frekuensi/Presentase Indikator Variabel kinerja pegawai....	83
Tabel 4. 7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	86
Tabel 4. 8. Uji Multikolinieritas .....	88
Tabel 4. 9. Pengujian Hipotesis .....	92



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	51
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa...	66
Gambar 4. 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	89
Gambar 4. 3. Uji Normal Probability Plot.....	91



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Validasi Data Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Uji Validitas dan reliabilitas Instrumen

Lampiran 4. Distribusi Frekuensi

Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi Dan Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6. T Tabel

Lampiran 7. Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 8. Dokumentasi

Lampiran 9. Mapping Jurnal Penelitian terdahulu

Lampiran 10. Surat Keterangan Bebas Plagiat



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif (Onsardi & Juita, 2020). Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, (Wibowo, 2021). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik demi kelangsungan hidup, kemajuan dan keberhasilan organisasi.

Kurangnya kesadaran pegawai terhadap permasalahan yang terjadi membuat kinerja pegawai tidak optimal dan tidak sesuai dengan ketentuan kinerja. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia sangat penting meningkatkan kinerja pegawai, karena saat ini dan dimasa yang akan datang pegawai adalah sumber daya manusia yang akan menentukan aset untuk mencapai atau tidaknya tujuan yang telah

ditetapkan organisasi (Nurbaya, Winanda & Maklassa, 2023). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan dunia kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi, institusi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya (Istiantara, 2019).

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Pegawai dengan tingkat produktivitas tinggi dalam suatu organisasi dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh komunikasi internal dan disiplin kerja (Fitisan et al, 2021). Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh kerjasama tim (Khaerunnisa et al, 2022).

Komunikasi internal adalah suatu proses penyampaian pesan yang terjadi di antara anggota organisasi, berlangsung dari pemimpin ke bawahan, pemimpin terhadap pemimpin, maupun ke bawahan (Suryani, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (Suwanto *et al*, 2021). Kemudian, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (Tafsir *et al*, 2023). Sementara itu, terdapat hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prathomo *et al*, 2022), menemukan bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dikemukakan oleh Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (Ramadani, Rizal & Andayaningsih, (2043). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Putra & Fernos, 2023), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian (Muna & Isnowati, 2022), bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta hasil

penelitian (Nasrul et al, 2021), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja, kerjasama tim juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kerjasama tim merupakan suatu tindakan yang harus dibangun antar karyawan dalam organisasi karena memiliki tujuan yang sama sehingga harus bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kerjasama tim merupakan cara bekerja kreatif dengan mempunyai komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama. Menurut Susanti et al., (2021), bahwa kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hidayat, 2021). Hasil penelitian tersebut sejalan dengan (Lebi et al, 2021), bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu berbeda dengan hasil penelitian (Abdillah & Sari, 2023), berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian telah diuraikan terkait dengan komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dimana ada hasilnya yang berpengaruh signifikan dan ada yang tidak signifikan, sehingga hal ini menarik untuk diteliti di kantor Dewan Perwakilan Rakyat

Daerah Kabupaten Gowa. Mengingat dari hasil observasi bahwa terdapat penurunan atau kurang maksimalnya kinerja pegawai dan komunikasi pada kantor tidak terlalu efektif sehingga menyebabkan kesalahan dalam penyampaian informasi sehingga tujuan yang diharapkan tidak dapat tercapai sesuai yang diharapkan instansi, ketika komunikasi efektif cenderung dapat mendorong kinerja dan kepuasan kerja yang lebih baik.

Kemudian disiplin kerja pada kantor DPRD kabupaten Gowa terhadap ketentuan jam kerja masih terlihat pegawai datang terlambat, tidak mengikuti apel serta pulang sebelum jam kantor usai. Mengingat selama ini pelanggaran atas ketentuan jam kerja masih banyak ditolerir oleh pimpinan, maka untuk lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai selain upaya himbauan-himbauan, perlu upaya yang lebih tegas seperti pemberian sanksi hukuman kepada para pegawai yang melanggar, disamping itu juga diperlukan keteladanan pemimpin untuk memberi contoh kepada bawahannya. Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun kehadiran dan ketepatan waktu pegawai kantor DPRD Kabupaten Gowa dapat dilihat dari tabel 1.1 berikut

**Tabel 1.1 Intensitas Kehadiran dan Ketepatan 43 Pegawai kantor DPRD Tahun 2023**

No	Bulan	Jumlah Rata-rata Pegawai hadir pada 3 bulan tahun 2023	Persen tase (%)	Jumlah pegawai yang hadir di bawah jam 08.00 WITA, pada 3 bulan tahun 2023	Persen tase (%)
1.	September	39	91	29	67
2.	Oktober	40	90	33	77
3.	November	41	95	32	74

*Sumber: DPRD Kabupaten Gowa*

Data di atas menunjukkan bahwa rata-rata kehadiran 43 pegawai di kantor DPRD Kabupaten Gowa selama tiga bulan (september, oktober, november) pada tahun 2023 adalah sebesar 92%. Sedangkan ketepatan pegawai selama tiga bulan (september, oktober, november) pada tahun 2023 adalah sebesar 73%. Hal ini menunjukkan bahwa baik tingkat kehadiran maupun ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya relatif belum maksimal sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Gowa.

Demikian juga dengan fenomena yang terdapat pada kantor DPRD kabupaten Gowa kurangnya kekompakan dan kerjasama pegawai sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan pada kantor kadang tidak selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga hal ini perlu menjadi perhatian bagi instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan telah diuraikan serta adanya riset gap hasil penelitian yang menunjukkan positif signifikan dan ada juga yang negatif tidak signifikan, sehingga menjadi hal yang menarik untuk diteliti kembali. Penelitian ini akan menyelesaikan bagaimana pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa.



## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka peneliti dapat menentukan rumusan masalah penelitian agar memberikan titik fokus dan batasan atas variabel terkait. Maka identifikasi masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Gowa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada di Kantor DPRD Kabupaten Gowa?
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Gowa?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Gowa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Gowa.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pemikiran sekaligus tambahan ilmu pengetahuan terkhususnya mengenai studi tentang manajemen sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu melatih daya pikir serta menambah pengetahuan dan pengalaman dalam penerapan ilmu dalam bidang manajemen.

### b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu memberi informasi dan kontribusi sebagai sumber bacaan sekaligus menjadi bahan referensi di dalam penulisan untuk penelitian lebih lanjut terutama dalam kajian yang sama.

### c. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan dalam upaya perbaikan masalah terkait aspek manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh pegawai dengan kinerja yang berkualitas.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong organisasi tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Menurut Bangun (2012), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pegawai, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan kantor.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2016), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, penghasilan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam sebuah organisasi. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) yang menjelaskan bahwa fungsi manajemen ada 2, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional.

#### **1. Fungsi Manajerial**

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan

kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian adalah kegiatan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

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

d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka di adakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan

## 2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan .

- b. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan
- c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang relasi dan saling menguntungkan
- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan agar program kesejahteraan yang kondusif
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting kunci terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan,

keinginan organisasi, kontrak kerja yang berakhir pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan keseluruhan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kinerja seluruh karyawan dalam suatu organisasi. Pada saat yang sama, tujuan spesifik manajemen sumber daya manusia adalah membantu manajer lini atau manajer fungsional lainnya mengelola karyawan dengan lebih efektif. Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan inti (Ansory & Indrasari, 2018) yaitu:

#### **1. Tujuan Organisasional.**

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

## 2. Tujuan Fungsional.

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

## 3. Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.

## 4. Tujuan Personal.

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan kapan para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, dimutasi atau dimotivasi untuk meningkatkan kinerja. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi



#### 2.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rahardjo, (2022) Di era modern, MSDM biasanya melakukan berbagai peran, seperti peran hati nurani, konselor, mediator, juru bicara instansi, pemecah masalah, dan agen perubahan. Dia melakukan banyak peran lain-lain sesuai dengan kebutuhan situasi, seperti:

- a. Peran hati nurani: di bawah peran ini, MSDM mengingatkan manajemen akan kewajiban moral dan etika mereka terhadap karyawan.
- b. Peran konselor: di bawah peran ini dia mendorong karyawan untuk sering bertemu dengannya untuk konsultasi dan diskusi tentang masalah mental, fisik dan karir mereka dan kadang-kadang bahkan masalah keluarga mereka.
- c. Peran mediator: di bawah peran ini, ia mencoba untuk menyelesaikan perselisihan antara buruh dan manajemen serta antara individu dan kelompok. Dia tidak hanya sebagai pembawa damai tetapi juga berfungsi sebagai penghubung dan penghubung komunikasi.
- d. Peran juru bicara: di bawah peran ini, ia bekerja sebagai juru bicara atau sebagai perwakilan organisasinya. Hal ini dapat dia lakukan karena dia berhubungan erat dengan banyak aktivitas dan fungsi utama organisasi dan

memiliki gambaran keseluruhan yang lebih baik tentang operasi organisasinya.

- e. Peran pemecah masalah: dia adalah pemecah masalah sehubungan dengan masalah yang melibatkan manajemen Sumber Daya Manusia dan perencanaan organisasi jangka panjang secara keseluruhan.
- f. Peran agen perubahan: dia berperan sebagai agen perubahan dalam hal pengenalan dan implementasi perubahan institusional utama.

## **2.2 Komunikasi Internal**

### **2.2.1 Pengertian komunikasi Internal**

Komunikasi internal merupakan komunikasi sederhana yang terjadi dalam suatu organisasi dan digunakan sebagai sarana untuk menggabungkan ide, perasaan, atau sudut pandang yang berbeda dari setiap orang yang bekerja untuk tujuan yang sama, yaitu meningkatkan produktivitas organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, dan atasan dengan atasan.

Komunikasi ini terjadi karena terdapat sebuah struktur dalam organisasi. Biasanya terjadi proses pertukaran informasi di antara batang-batang struktur organisasi. Kualitas komunikasi ditentukan dari frekuensi

dan intensitasnya. Akan selalu ada konflik dan atau hal yang dianggap tidak sesuai dalam sebuah organisasi.

Menurut Trihastuti (2019), komunikasi internal dalam organisasi sangat penting bagi kelompok atau organisasi yang tertarik untuk mencapai tujuan organisasi melalui kolaborasi. Komunikasi internal sangat penting untuk organisasi apa pun, besar atau kecil.

Menurut Ruliana (2016), komunikasi internal adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal, vertikal dan diagonal di dalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung.

### **2.2.2 Tujuan Komunikasi Internal**

Menurut Ruslan (2009), tujuan dari komunikasi internal sebagai berikut:

1. Sebagai sarana komunikasi internal secara timbal balik yang dipergunakan dalam suatu organisasi.
2. Untuk menghilangkan kesalahpahaman atau hambatan komunikasi antara manajemen organisasi dengan karyawannya.

3. Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi dalam upaya menjelaskan tentang kebijakan, peraturan dan ketatakerjaan dalam sebuah organisasi.
4. Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi internal bagi pihak karyawan untuk menyampaikan keinginan-keinginan atau sumbang saran dan informasi serta laporan kepada pihak manajemen organisasi (pimpinan).

### 2.2.3 Faktor – Faktor Komunikasi Internal

Menurut Balakrishnan (2013), terdapat lima faktor yang dapat digunakan untuk menilai komunikasi internal, di antaranya:

1. *Superior–Subordinate Communication*

Faktor *Superior–Subordinate Communication* mencerminkan pernyataan mengenai komunikasi yang positif antara bawahan dan atasan karena itu meliputi pertukaran dorongan, pemahaman, dan kejujuran diantara keduanya.

2. *Quality of Information*

Faktor *Quality of Information* mencerminkan seberapa puas seorang karyawan terhadap cara manajemen dalam memberikan sumber informasi, penerimaan hadiah

(reward), serta memberikan pemahaman atas tujuan organisasi dan pekerjaan.

### 3. *Superior Openness*

Faktor *Superior Openness* merupakan faktor utama yang menghubungkan fungsi level manajemen atau level atasan (superior). Faktor ini menjelaskan bagaimana perasaan karyawan mengenai manajer mereka di dalam memberikan informasi dan bagaimana mereka dapat merasa terbuka dan jujur dalam berbagi informasi.

#### **2.2.4 Indikator Komunikasi Internal**

Menurut Saputra, (2014) terdapat tiga indikator komunikasi internal di dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

##### 1. Komunikasi Kebawah

Komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya guna mendapatkan timbal balik.

Fungsi arus komunikasi dari atas ke bawah ini adalah:

- 1) Pemberian atau penyimpanan instruksi kerja kepada karyawan.

- 2) Penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas itu perlu.
- 3) Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi.
- 4) Pemberian motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya

## 2. Komunikasi Keatas

Komunikasi yang terjadi ketika bawahan mengirim pesan kepada atasannya.

Fungsi arus komunikasi dari bawah ke atas antara lain:

- 1) Penyampaian informasi tentang pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan oleh bawahan.
- 2) Penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan maupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan.
- 3) Penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan atas pekerjaan.
- 4) Penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaan yang telah dilakukannya.

## 3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi yang berlangsung di antara para karyawan ataupun bagian yang memiliki kedudukan

yang setara. Fungsi arus komunikasi horizontal dalam suatu organisasi, yaitu:

- 1) Memperbaiki koordinasi tugas sesama karyawan
- 2) Upaya pemecahan masalah sesama karyawan
- 3) Saling berbagi informasi sesama karyawan
- 4) Upaya pemecahan konflik sesama karyawan
- 5) Membina hubungan melalui kegiatan bersama.

## **2.3 Disiplin Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Namun, penerapan kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari masih sangat sulit untuk beberapa orang meskipun hal tersebut merupakan salah satu hal yang sangat ditekankan di dalam organisasi.

Disiplin kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja karyawan serta mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin yang baik akan membantu terwujudnya tujuan organisasi dengan baik dan tepat sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin Kerja juga merupakan salah satu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawannya untuk memberikan kesadaran sehingga dapat merubah perilakunya sesuai dengan aturan dan norma-norma sosial yang ada. Disiplin Karyawan juga memerlukan komunikasi yang baik terutama pada peringatan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan agar dapat merubah ke arah yang lebih baik

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Selain itu, Rivai (2015) menerangkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat yang ada di atas, maka dapat dibuat kesimpulan bahwa yang dimaksud



dengan disiplin kerja adalah segala aturan yang dibuat pihak manajemen sebagai alat dalam melatih dan mengarahkan setiap pegawai untuk tekun dalam melakukan pekerjaan dan penuh kesadaran akan tanggung jawab yang dipercayakan oleh instansi.

### 2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Target dari disiplin kerja untuk terpenuhinya beberapa tujuan yakni yang pertama tujuan secara umum disiplin kerja ialah demi kelangsungan instansi yang berdasarkan tujuan organisasi bagi yang bersangkutan pada masa sekarang, maupun dimasa yang akan datang. Kemudian, kedua tujuan disiplin kerja secara khusus yang di kemukakan oleh Sinambela (2018) antara lain:

- a. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan serta kebijakan organisasi yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya

- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

### **2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Terdapat berbagai banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di dalam suatu organisasi. Menurut Hamali (2016) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi organisasi. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan

berpikir untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, dan sering minta izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena di dalam lingkungan organisasi semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 WIB, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang

besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

#### **2.3.4 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Siagian dalam Supomo dan Nurhayati (2018), menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pencapaian tujuan organisasi atau instansi sehingga disiplin kerja semakin berkembang dengan berbagai macam disiplin. Siagian juga menjelaskan bahwa disiplin kerja itu ada bermacam-macam. Di antaranya sebagai berikut:

- 1) Pendisiplinan preventif, tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- 2) Pendisiplinan korektif, jika terdapat karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Menurut Ganyang, (2018) secara sederhana bentuk disiplin kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Disiplin preventif adalah upaya untuk menumbuhkembangkan kedisiplinan pada diri setiap karyawan untuk melaksanakan berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi

- 2) Disiplin korektif adalah upaya konkrit manajemen dalam menegakkan disiplin kerja setiap karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi
- 3) Disiplin komparatif, adalah mengaplikasikan kedisiplinan kerja di organisasi sendiri atas dasar kedisiplinan yang diterapkan oleh organisasi lain yang sudah terbukti sukses, dengan tujuan meraih kesuksesan dan kedisiplinan kerja seperti di organisasi yang menjadi pembandingnya

#### **2.3.5 Pendekatan Disiplin Kerja**

Pendekatan disiplin terbagi menjadi tiga seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2017) yaitu:

- a. Pendekatan disiplin modern, merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik, melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku, keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya, melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin

- b. Pendekatan disiplin dengan tradisi, pendekatan ini berasumsi jika disiplin dilakukan oleh atasan kerja kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan, disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya, pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya, peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat
- c. Pendekatan disiplin bertujuan, berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai, disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku, disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik, disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

### **2.3.6 Indikator Disiplin Kerja**

Terdapat Indikator disiplin kerja yang kemudian digunakan sebagai suatu pengukuran terhadap kepatuhan karyawan terkait dengan peraturan yang telah dibuat oleh organisasi. sehingga organisasi dapat mempersiapkan dan

mendukung proses kegiatan setiap pegawainya sebagai tindakan dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Dewi & Harjoyo (2019) ada tiga Indikator Disiplin Kerja, yaitu:

- a. Disiplin waktu, diartikan sebagai sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- b. Disiplin peraturan. Peraturan dan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis di buat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah di tetapkan.
- c. Disiplin tanggung jawab, Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan produksi berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang pegawai.



## 2.4 Kerjasama Tim

### 2.4.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan cara bekerja kreatif dengan mempunyai komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama.

Menurut Masyithah et al., (2018) kerjasama tim adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan serta operasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hamiruddin et al., (2019) kerja tim merupakan sekerumun individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Bekerja dalam sebuah tim akan mempermudah anggota 10 ketika mengalami beberapa permasalahan sehingga tim akan berfungsi sangat baik dalam memecahkan permasalahan tersebut.

Menurut Anggraeni & Saragih (2019), bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat untuk mencapai tujuan selanjutnya.

Menurut Susanti et al., (2021) kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Menurut Pangiki et al., (2017) kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Menurut Sriyono dan Farida (2013) kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan

sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian organisasi. Biasanya Kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan organisasi.

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan.

#### **2.4.2 Ciri-Ciri Kerjasama Tim**

Terdapat beberapa ciri yang bisa membedakan kerjasama tim agar berjalan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan suatu organisasi.

Menurut Masyithah et al., (2018) terdapat 4 ciri-ciri kerjasama tim yaitu:

1. Memiliki tujuan bersama, anggota tim yang memiliki tujuan bersama mampu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan organisasi
2. Bersinergi positif, anggota tim yang memiliki sinergi akan secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

3. Tanggung jawab individu dan bersama, anggota tim yang secara bersama-sama bertanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan.
4. Keahlian yang saling melengkapi, anggota tim yang memiliki perbedaan keahlian dapat melengkapi satu sama lain dalam pencapaian tugas.

### 2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama yang sukses dalam melaksanakan pekerjaan, maka dari itu setiap organisasi wajib mengetahui faktor-faktor tersebut. Menurut Aziz et al., (2018) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama tim sebagai kebutuhan untuk perkembangan menjadi tim yang sukses yaitu:

1. Tujuan dan arah yang jelas

Tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.

2. Pimpinan yang baik.

Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan mereka.

3. Tugas yang sesuai dengan *teamwork*.

Tugas harus kompleks, penting, dan menantang sehingga anggota tim memerlukan usaha dan tidak sanggup bekerja individu.

4. Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan.

Sumber penghasilan bahwa tim butuh memasukkan kedua sumber alat dan pelatihan dan sumber penghasilan personil.

5. Lingkungan organisasi yang mendukung

Organisasi harus cukup bertenaga dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan mereka.

6. Bertanggung jawab

Tim harus mampu menghadapi tantangan yang diberikan tim, sehingga menjadikan semangat, kebanggaan bagi anggota tim dalam menyelesaikan tugasnya.

7. Mampu berkomunikasi dengan baik

Setiap anggota tim harus mampu bekerjasama dengan anggota lainnya, sehingga tidak terjadi munculnya kesalahan komunikasi dengan anggota tim yang lainnya.

## 8. Hubungan interpersonal

Para anggota tim perlu untuk berhubungan baik dengan satu dengan yang lainnya, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung, menunjukkan perhatian sehingga merasa menjadi satu keluarga.

### 2.4.4 Indikator-Indikator Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan proses dan strategi yang dibangun untuk mewujudkan visi dan misi suatu organisasi, sehingga pada kerjasama tim ini terdapat beberapa indikator-indikator yang bisa digunakan.

Menurut Padang dan Sitoruas (2022), menetapkan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

#### 1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya.

#### 2. Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya.

### 3. Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya.

## 2.5 Kinerja Pegawai

### 2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam sebuah organisasi membutuhkan sebuah kinerja karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan sehingga dapat memberikan kinerja yang baik dan sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Menurut Hasibuan (2017) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya

yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2017) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi. Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

### **2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagaimana yang dijelaskan oleh Enny W., (2019) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu



pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- b. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- e. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.
- f. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah

bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

- g. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
- h. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi, ini mengatur hal – hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi.
- i. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.
- j. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

- k. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela instansi dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
- l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansi dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuatnya.
- m. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

### **2.5.3 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Indikator kinerja pegawai menurut Robbins dan Coutler (2016) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan Waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

## **B. Tinjauan Empiris**

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai yang nantinya dapat memberikan gambaran untuk memperjelas gambaran dalam kerangka pikir penelitian.

Muhammad Tafsir et al, (2023) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai". Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, demikian juga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Komunikasi Internal berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Motivasi, serta lingkungan kerja dan komunikasi internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup Kabupaten Gowa.

Ade Vidya Eryanti K., Rosnaini Daga, & Sujatmiko, (2023) dalam penelitiannya yang berjudul " Pengaruh Komunikasi Internal,

Evaluasi, dan Reward terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Bank BTN KC Makassar)”. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda melalui pengajuan pernyataan di dalam kuesioner kepada pegawai tetap. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai, Evaluasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai, sedangkan Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai.

Joko Prathomo, Sahwan & Wahyuni, (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULTENG Cabang Tolitoli”. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kedua variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank SULTENG Cabang Tolitoli.

Muhammad Fathurrahman, Santi Nururly & Mukmin Suryatni, (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Operation Pada Pt Telkom Akses Mataram”. Jenis

penelitian yang diterapkan adalah penelitian asosiatif. Adapun teknis analisisnya menggunakan Regresi Linier Berganda. Dari penelitian ini didapatkan hasil analisis yang menyatakan bahwa: 1. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit operation PT. Telkom Akses Mataram. 2. Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan unit operation PT. Telkom Akses Mataram. 3. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan unit operation PT. Telkom Akses Mataram.

Fetrina Adinda E Agimat, William Agustinus Areros & Ventje Tatimu, (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado”. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis data menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kerjasama tim, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kerjasama tim oleh karena itu PT. POS Indonesia lebih mempertahankan dan juga meningkatkan lingkungan kerja serta motivasi kerja kepada karyawan.

Ramadhan Abdillaha & Eka Purnama Sari, (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim Dan

Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan”. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda atau statistik deskriptif. Hasil penelitian secara parsial kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kerjasama tim dan pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Indolakto Cabang Medan.

Maria Salvani Lebi & Imanuel Wellem, (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka”. Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif yang bersifat Asosiatif dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim, dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka.

Purnamie Titisari, Arnis Budi Susanto & Yulita Indah Permatasari, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Role of Internal Communication, Work Discipline, And Employee Loyalty on Employee Performance*”. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian eksplanatori. Metode analisis data yang digunakan dalam



penelitian ini adalah model Persamaan Struktural dengan menggunakan PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero), dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero).

Laila Irawati, Ading Sunarto (2023) dalam penelitiannya yang berjudul "*Analysis Of Implementation Discipline In Improving Employee Performance In Ciakar Village Office Kabupaten Tangerang*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Analisis Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Kantor Desa Ciakar Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur dan tidak terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SWOT, observasi dan wawancara langsung dengan informan kunci dan informan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sistematis kerja pada Kantor Desa Ciakar sudah cukup baik, namun dari segi disiplin kerja masih ada sebagian pegawai yang menganggap enteng, mulai dari tidak datang tepat waktu,

penyalahgunaan waktu istirahat. jam kerja dan banyak penjelasan tanggung jawab kerja sesuai tugas pekerjaan masing-masing karyawan. Kinerja di Kantor Desa Ciakar cukup baik, dengan adanya team work atau kolaborasi antar pegawai namun budaya organisasi yang sangat kekeluargaan ini mengakibatkan pegawai tidak profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Himawan Ariyo Wibowo, Dudung Hadiwijaya, Priyo Susilo (2024) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Influence of Work Discipline, Workload and Work Environment on the Performance of Air Traffic Controller Employees in the Area Control Center Unit at Airnav Indonesia Jakarta Air Traffic Services Center Branch*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pengatur lalu lintas udara. Metode yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 132 responden, dengan teknik simple random sampling. Data diambil dengan menggunakan metode survei. Analisis data dilakukan untuk menguji signifikansi hipotesis, koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS V.25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengatur lalu lintas udara. Secara simultan disiplin

kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Unit Area Control Center Airnav Indonesia Cabang Air Traffic Services Center Jakarta.

Yuslinda, Indrayani , Muammar Khaddafi, I Wayan Catrayasa (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect Of Individual Characteristics, Work Culture, Teamwork, And Work Discipline On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable At The Regional Secretariat Of Karimun Regency*". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah seluruh variabel X mempunyai pengaruh tidak langsung yang mempunyai nilai lebih besar dibandingkan dengan variabel yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara langsung. Yang mempunyai pengaruh tidak langsung paling besar adalah disiplin kerja dengan jumlah sebesar 2873. Berdasarkan data yang dikelola menunjukkan nilai R-square variabel Kinerja sebesar 0,148. Nilai R-square sebesar 0,148 artinya variabilitas konstruk Kinerja yang dapat dijelaskan oleh Variabilitas Motivasi sebesar 14,8% sedangkan sisanya sebesar 85,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti, artinya pengaruh seluruh konstruk eksogen dari seluruh variabel X terhadap Y lemah. Nilai R-square variabel Motivasi sebesar 0,720. Nilai R-square sebesar 0,720 artinya variabilitas konstruk Motivasi dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk seluruh variabel X sebesar 72,06% sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh variabel

lain di luar yang diteliti, yang berarti pengaruhnya. dari seluruh konstruk eksogen seluruh variabel X terhadap Z termasuk sangat kuat.

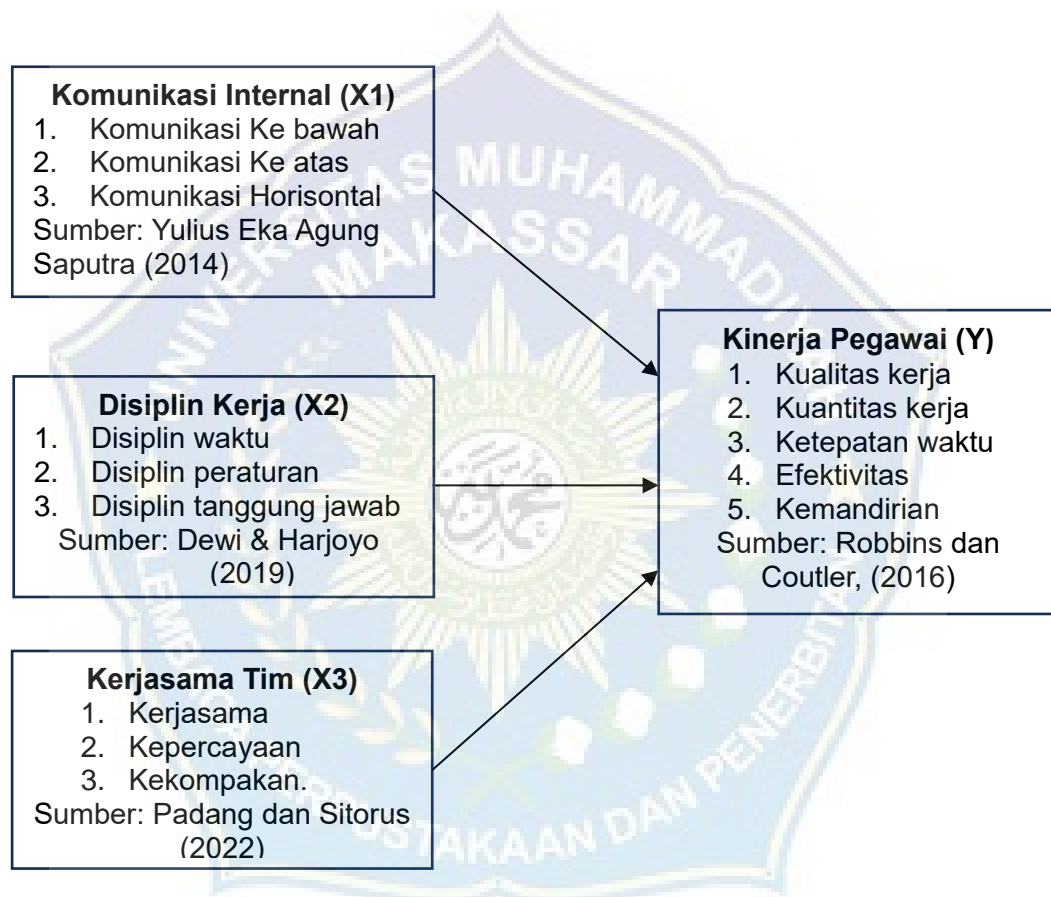
Bagas Pradana Aulia, Imam Sucipto, Ahmad Gunawan (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*Influence Of Organizational Culture, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi repack PT Mitsubishi Logistics Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mitsubishi Logistics Indonesia, dan jumlah sampel adalah 74 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non-Probability Sampling dengan jenis sampling jenuh. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian, budaya perusahaan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disusul disiplin kerja dan lingkungan kerja.

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka pikir merupakan alur dalam kegiatan penelitian ini dan kerangka pikir bertujuan untuk mendukung dan mempermudah dalam melakukan penelitian agar penelitian lebih terarah sesuai dengan tujuan. Menurut Sugiyono (2017) Kerangka pikir merupakan kerangka

atau bagan yang menggambarkan tentang bagaimana hubungan antar teori dengan berbagai faktor yang telah ditetapkan sebagai masalah yang penting. Adapun gambaran kerangka pikir dalam penelitian ini, sebagai berikut:

**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**



#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual

yang telah digambarkan sebelumnya, maka berikut ini dibuat suatu hipotesis sebagai dugaan sementara yaitu:

1. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Gowa.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Gowa.
3. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Gowa.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dalam pelaksanaannya berdasarkan *Explanatory Research*. Menurut Darwin, M., *et al.*, (2021) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang dapat menjelaskan bagaimana hubungan antara dua variabel atas situasi dan fenomena yang terjadi. Misalnya menjelaskan bagaimana suatu lingkungan dapat mempengaruhi perilaku, bagaimana perkembangan teknologi dapat mempengaruhi perilaku konsumen dan lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan yang signifikan atas situasi yang terjadi dan atau untuk mengetahui tingkat komparasi atas situasi sebelum dan setelah melakukan sesuatu aktivitas organisasional atau individu.

#### **B. Lokasi dan Tempat Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah kantor DPRD Gowa, tempatnya di Jl. Masjid Raya No.26, Sungguminasa, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan.

## 2. Waktu Penelitian

Lama waktu penelitian yaitu 2 bulan. Dengan rincian bulan pertama pengurusan surat izin penelitian dan penyebaran kuesioner; bulan kedua dilakukan pengumpulan data dan analisis data; bulan ketiga menganalisis interpretasi dari hasil data penelitian.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sidiq dan Choiri (2019) Populasi adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian Populasi adalah keseluruhan objek yang ingin diteliti. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor DPRD Gowa yang berjumlah 43 orang pegawai.

### 2. Sampel

Menurut Sidiq dan Choiri (2019) Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diselidiki atau dapat dikatakan bahwa sampel adalah populasi dalam bentuk mini (*miniatur population*). Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel jenuh. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang.



#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan terdapat 2 jenis, data primer dan sekunder. Berikut Penjelasan tentang data primer dan sekunder (Priadana dan Sunarsi, 2021) sebagai berikut:

1. Data Primer. Data primer dalam suatu penelitian diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket, observasi, wawancara dan lain-lain.
2. Data Sekunder. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, kantor yang berupa laporan, profil, buku pedoman, atau pustaka.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang dibutuhkan dalam penelitian untuk memperoleh data. Adapun beberapa metode pengumpulan data yang dapat digunakan (Hardani et al, 2020) sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan), observasi merupakan suatu metode atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Metode observasi boleh dikatakan merupakan keharusan dalam pelaksanaan penelitian kuantitatif. Metode ini juga digunakan untuk mendapatkan data yang bersifat fisik berkaitan dengan penelitian.
2. Dokumentasi, penggunaan dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data dari sumber dokumen yang berasal dari kantor

DPDR Gowa. Metode dokumentasi mencari data berupa pengambilan gambar saat pembagian kuesioner, keadaan kantor DPRD Gowa, struktur organisasi serta profil kantor DPRD Gowa.

3. Kuesioner, kuesioner merupakan metode pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang akan diisi langsung oleh responden. Penggunaan Kuesioner menggunakan daftar periksa (*checklist*) dan skala penilaian. Perangkat ini membantu menyederhanakan dan mengukur perilaku dan sikap responden. Daftar periksa (*checklist*) adalah daftar perilaku, karakteristik, atau entitas lain yang dicari peneliti.

Metode Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert. Setiap pernyataan memiliki 5 poin, dari skala *Agree* dan *Disagree*. Berikut pengukuran skala likert yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 1. Skala Likert**

No.	Pilihan	Simbol	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

## **F. Definisi Operasional dan variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa istilah yang digunakan oleh karena itu didefinisikan secara operasional sehingga menjadi petunjuk di dalam penelitian ini dan sebagai alat batasan ruang lingkup permasalahan serta konsep pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini untuk dapat mengukur variabel-variabel yang masih berbentuk konsep. Adapun definisi operasional variabel-variabel penelitian ini, sebagai berikut:

1. Komunikasi internal dapat didefinisikan pertukaran informasi antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi dengan menyampaikan pesan, ide, dan informasi yang relevan untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi internal dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator dengan mengadopsi hasil penelitian Saputra, (2014) yaitu komunikasi kebawah, komunikasi keatas dan komunikasi horizontal.
2. Disiplin kerja dapat didefinisikan suatu tindakan atau sikap taat, tertib, dan bertanggung jawab yang dimiliki pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator dengan mengadopsi hasil penelitian Dewi & Harjoyo (2019) yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab.
3. Kerjasama tim dapat didefinisikan suatu kegiatan yang dilakukan

oleh dua orang atau lebih yang saling bekerja sama, saling mendukung, berkontribusi dan saling melengkapi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kerjasama tim dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator dengan mengadopsi hasil penelitian Padang dan Sitorus (2022) yaitu kerjasama, kepercayaan dan kekompakan.

4. Kinerja pegawai dapat didefinisikan hasil atau pencapaian yang diperoleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator dengan mengadopsi hasil penelitian Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Coutler, (2016) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

#### **G. Teknik Analisis Data**

Beberapa teknik analisis data kuantitatif (Priadana dan Sunarsi, 2021) yaitu:

1. Analisis Deskriptif. Teknik analisis data kuantitatif deskriptif dilakukan ketika kita melihat performa data di masa lalu untuk memperoleh suatu kesimpulan. Teknik analisis data kuantitatif ini digunakan ketika kita berhadapan dengan data dalam volume yang sangat besar seperti data sensus penduduk.
2. Analisis Inferensial. Teknik analisis data kuantitatif inferensial menggunakan rumus statistik. Hasil yang diperoleh dari

perhitungan tersebut digunakan sebagai dasar untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum (generalisasi). Adapun teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah:

a. Analisis Regresi Berganda

Adapun teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Darwin *et al* (2021) bahwa melalui teknik analisis tersebut dapat dibuat pemodelan regresi untuk peramalan perubahan variabel-variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $Y$ , uji arah dan signifikansi koefisien-koefisien regresi untuk mengetahui pengaruh parsial variabel-variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $Y$ , serta pengaruh simultan variabel-variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $Y$ . Adapun penggunaan analisis regresi berganda pada penelitian ini bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan digunakan kejadian (variabel  $X$ ) terhadap kejadian lainnya (variabel  $Y$ ), dimana dalam penelitian ini dikonversikan untuk menguji apakah terdapat pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada DPRD Gowa,. Analisis regresi linier berganda seperti yang dikutip Husein dalam (Quinerita dan Fakhri, 2015), yaitu:

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

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Komunikasi Internal

$X_2$  = Disiplin Kerja

$X_3$  = Kerjasama Tim

$a$  = konstanta

$b_1$  = Nilai Koefisien Regresi Variabel  $X_1$

$b_2$  = Nilai Koefisien Regresi Variabel  $X_2$

$b_3$  = Nilai Koefisien Regresi Variabel  $X_3$

$e$  = Standard Error

#### H. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen adalah upaya peneliti melakukan uji validitas (ketepatan/kesahihan) dan reliabilitas (konsisten/kehandalan) dari instrumen yang diangkat (Priadana dan Sunarsi, 2021). Pengujian validitas dan reliabilitas menjadi konsep penting dalam menilai kualitas instrumen penelitian. Sebelum instrumen penelitian dipergunakan maka dipastikan lulus pengujian validitas dan reliabilitas (Darwin et al, 2020).

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur seberapa cermat suatu uji melakukannya fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pada dasarnya, uji validitas mengukur sah atau tidaknya setiap pertanyaan/ Pernyataan yang digunakan dalam penelitian.

Dalam uji validitas, setiap pertanyaan/pernyataan diukur dengan menghubungkan jumlah/total dari masing-masing pertanyaan/pernyataan dengan total/jumlah keseluruhan tanggapan pertanyaan/pernyataan yang digunakan dalam setiap variabel (Darma, 2021).

Kriteria uji validitas adalah dengan membandingkan Nilai  $r$  hitung (*pearson correlation*) dengan Nilai  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung (*pearson correlation*) ini nantinya yang akan digunakan sebagai tolak ukur yang menyatakan valid atau tidaknya item pertanyaan/pernyataan yang digunakan untuk mendukung penelitian, maka akan dicari dengan membandingkan  $r$  hitung (*pearson correlation*) terhadap nilai  $r$  tabelnya. Kriteria pengujian Uji Validitas (Darma, 2021) sebagai berikut:

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid.

Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen penelitian dikatakan invalid.

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan/pertanyaan adalah konsisten/stabil dari waktu ke waktu, Darwin et al (2020). Pengujian tingkat reliabilitas instrumen melalui pendekatan rumus Alpha Cronbach pada berbagai instrumen penelitian yang berupa angket/kuesioner dan skala bertingkat dapat menggambarkan tingkat reliabilitas konsistensi internal (*internalconsistency coefficient reliability*). Pada

pengujian Alpha Cronbach dibutuhkan sampel dengan jumlah antara 20 sampai 30 sampel. Makna dari nilai Alpha Cronbach, Darwin et al (2020) sebagai berikut:

- a. Jika nilai Alpha Cronbach  $> 0.90$  maka reliabilitas sempurna.
- b. Jika nilai Alpha Cronbach  $0.70 - 0.90$  maka reliabilitas tinggi.
- c. Jika nilai Alpha Cronbach  $0.50 - 0.70$  maka reliabilitas moderat.
- d. Jika nilai Alpha Cronbach  $< 0.50$  maka reliabilitas rendah.

## I. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji t

Dalam pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen Hantono (2018). Dasar pengambilan keputusan dalam uji t berdasarkan nilai t-hitung dari t-tabel, yaitu:

- a. Jika nilai t-hitung  $> t$ -tabel maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai t-hitung  $< t$ -tabel maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji t berdasarkan nilai signifikansi, yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



- b. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan dijelaskan hasil penelitian, analisis pengukuran penelitian. Penjelasan yang dilakukan meliputi gambaran umum objek penelitian, penjelasan terhadap karakteristik responden, selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda dan pengujian terhadap hipotesis.

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat DPRD Kabupaten Gowa**

Sejarah Gowa menjelaskan bahwa sistem pemerintahan di Gowa pada abad Tumanurung (1320), terdiri dari sembilan Kasuwiang (9 pemimpin kaum). Ke 9 negeri dimaksud adalah: Kasuwiang Tombolo, Lakiung, Saumata, Parang-parang, Data, Agang Jeknek, Bisei, Kalling dan Sero. Pemimpin dari ke sembilan Kasuwiang ini sering juga disebut Kasuwiang Salapanga.

Suatu ketika rakyat dari sembilan negeri ini dilanda perang saudara. Ketua Dewan Legislatif yang disebut Paccallaya diharapkan bisa menyelesaikan persoalan, namun tak mampu berbuat apa-apa dan perang saudara terus berlanjut. Untuk merendahkan perang saudara, maka dibutuhkanlah seorang toko yang punya karismatik yang bisa dipatuhi oleh pihak-pihak yang bertikai. Suatu ketika, terdengar berita, bahwa Batara dari langit mengirimkan seorang dewi

putri dari negeri kayangan menuju negeri Bonto Biraeng di Bukit Tamalate. Berita itu oleh Paccalaya bersama 9 pemimpin kaum bergegas menuju negeri Bonto Biraeng dan mereka duduk mengelilingi sebuah bongkahan batu besar yang disebut Taka Bassia. Disaat penantian, maka dari atas langit terlihat seberkas cahaya. Cahaya itu terus bergerak dan perlahan-lahan turun ke bumi. Cahaya itu kemudian berpijak di sebuah batu, namanya Taka Bassia. Setelah cahaya itu turun di Taka Bassia, tiba-tiba cahaya itu berubah wujud menjadi seorang putri cantik jelita.

Masyarakat Gowa saat itu tak mengetahui nama Tuan Putri dan mereka menyebut Tumanurung artinya orang yang turun dari negeri kayangan. Ketika Tumanurung berubah wujud menjadi seorang putri cantik, maka Paccalaya dan ke sembilan pemimpin kaum bersepakat untuk mengangkat Tuan Putri sebagai Raja di negeri Gowa. Namun sebelum Tumanurung diangkat menjadi Raja di Gowa, terlebih dahulu ada dialog antara Paccalaya dengan Tumanurung yang dijadikan sebagai kontrak sosial atau perjanjian masyarakat yang harus ditaati oleh kedua belah pihak, yakni antara Tumanurung sebagai penguasa (eksekutif) dan Paccalaya sebagai ketua Dewan legislatif dari 9 pemimpin kaum.

Budayawan Gowa H. Halik Mone menjelaskan, dalam Kontrak tersebut digambarkan:

1. Angin na Leko kayu: Angin mako kau Naikambe Leko Kayu. irikko anging, Nama runang Leko kayu. Pemimpin diibaratkan sebagai angin dan rakyat diibaratkan sebagai daun kayu. Bilamana angin berhembus, daun akan bergerak mengikuti arah angin (Raja dan rakyatnya harus menyatu, sama menyatunya angin dan daun kayu).
2. Jeknek na Batang Mammayu: jeknek mako kau Naikambe Batang Mammayu. Assolongko jeknek, namammayu Batang kayu' Artinya, Raja atau pemimpin diibaratkan sebagai air dan rakyat diibaratkan sebagai batang kayu. Kemanapun air mengalir, batang kayu akan mengikuti aliran air. Apa yang menjadi kehendak Raja, rakyat akan mematuhi.
3. Jarung Na bannang Panjai: Jarung mako kau Naikambe Bannang Panjai. Takleko jarung Namamminawang bannang Panjai. Raja diibaratkan sebagai jarung, dan rakyat diartikan sebagai benang kulindang. Jarun tidak akan ada gunanya jika tidak diikuti oleh benang. Benang merupakan lambang pemersatu. Karena lembaran kain yang sudah digunting bisa bersatu karena adanya kerjasama antara jarung dengan benang. Demikian juga, dalam pemerintahan, jika pemerintah bersatu dengan rakyatnya untuk membangun negerinya.

Sebelumnya raja selaku kepala pemerintahan berkuasa di berbagai daerah kerajaan, tetapi setelah berlakunya UU nomor 2

Tahun 1957 maka semua Raja yang memegang pemerintahan di berbagai daerah berubah status menjadi Bupati Kepala Daerah Tingkat II. Di Kerajaan Gowa misalnya, Raja Gowa ke 36 Andi Idjo Karaeng Lallo lang, setelah perubahan sistem pemerintahan, tetap memegang sebagai kepala pemerintahan, akan tetapi statusnya bukanlah sebagai Raja tetapi sebagai Bupati.

Sehingga Dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) Kabupaten Gowa secara resmi terbentuk pada tanggal 27 April 1964 berdasarkan surat keputusan menteri dalam negeri pada tanggal 23 November 1964 NO DES.2/21/26-183 telah di angkat 27 orang anggota DPRD Gowa dan di lantik oleh Bapak Eni Karim yang mewakili Menteri dalam Negeri pada tanggal 10 Januari 1965 yang sejak masa ini di mulai pelaksanaan tugas-tugas legislatif daerah.

## **2. Visi Dan Misi**

### **a. Visi**

Terwujudnya Sekretariat DPRD yang mendukung Optimalisasi Tugas pokok dan fungsi DPRD Dalam Peningkatan Kualitas Hidup Masyarakat Gowa

### **b. Misi**

Untuk mendukung visi yang dirumuskan, maka Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa menetapkan misi yaitu:

1. Optimalisasi pelayanan administrasi dalam rangka menunjang tugas pokok fungsi pengawasan yang diemban DPRD Kabupaten Gowa.
2. Optimalisasi pelayanan administrasi dalam rangka tugas pokok dan fungsi penganggaran yang diemban DPRD Kab. Gowa.
3. Optimalisasi pelayanan administrasi dalam rangka tugas pokok dan fungsi legilasi yang diemban DPRD kab. Gowa.

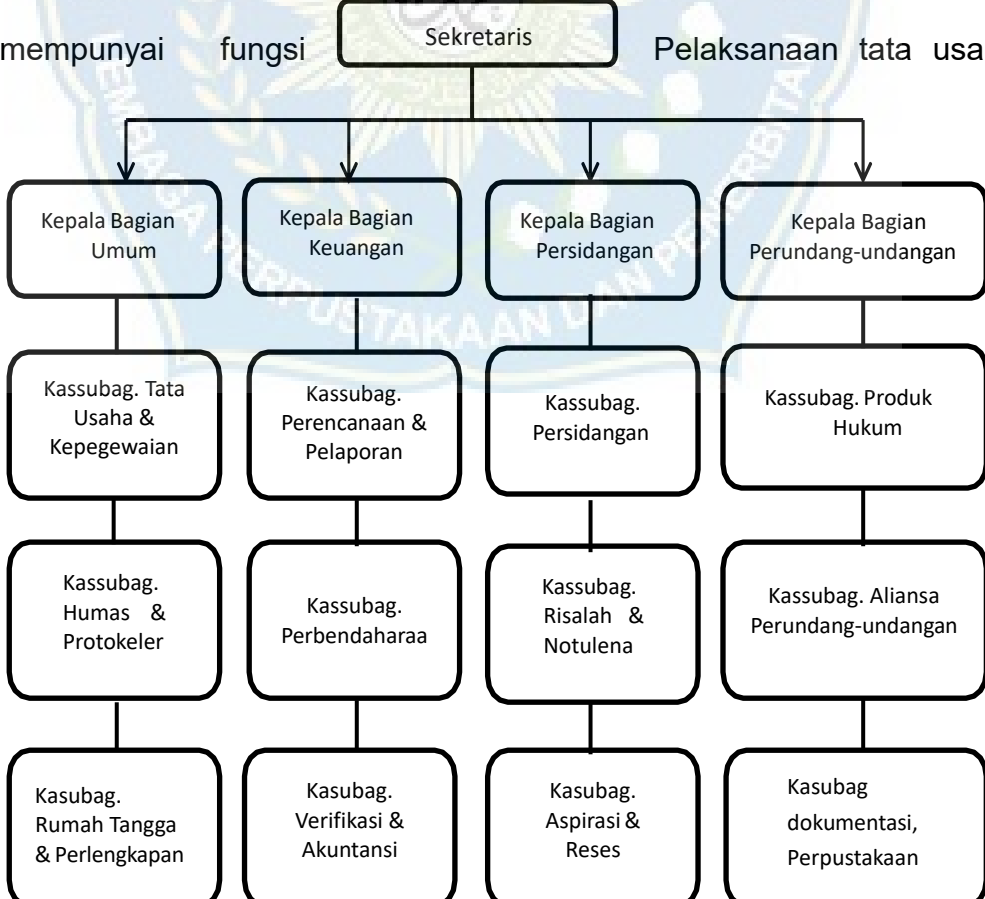
### **3. Struktur Organisasi**

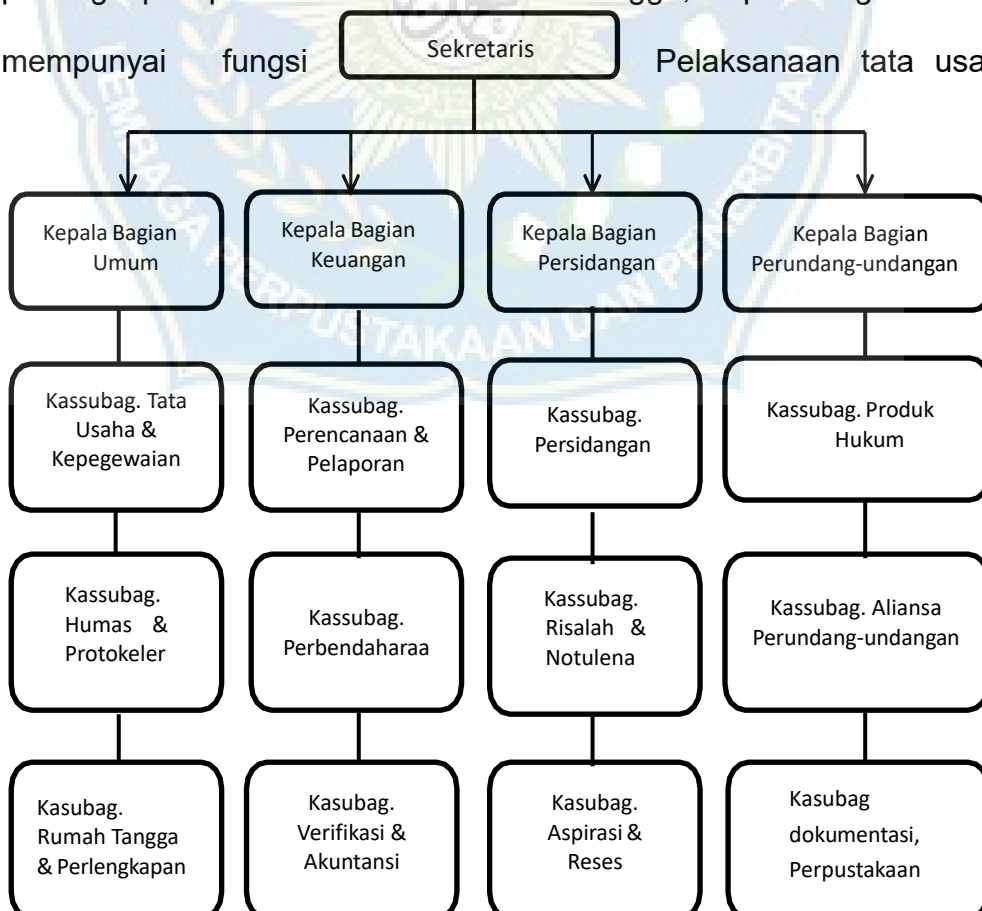
Struktur organisasi Sekretariat Daerah diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa. Berikut struktur organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa:

**Gambar 4. 1. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa**

Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD serta dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Adapun tugas dari setiap struktur organisasi diatas, sebagai berikut:

#### 1. Bagian Umum

Kepala Bagian Umum mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan ketatausahaan, administrasi kepegawaian, kearsipan perlengkapan pemeliharaan dan rumah tangga; Kepala Bagian Umum mempunyai fungsi  Pelaksanaan tata usaha



DPRD dan Sekretariat DPRD;

- 1) Pelaksanaan administrasi kepegawaian Sekretariat DPRD;
- 2) Penyiapan Sarana dan Prasarana kegiatan DPRD dan Sekretariat DPRD;
- 3) Pelaksanaan pengaturan, pemeliharaan dan penggunaan barang-barang inventaris serta kendaraan dinas;
- 4) Pengekoordinasian pelaksanaan administrasi kesekretariatan DPRD;
- 5) Pelaksanaan pengadaan barang dan jasa;
- 6) Pengumpulan laporan tahunan kegiatan Sekretariat DPRD;
- 7) Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur; dan
- 8) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris DPRD terkait dengan tugas dan fungsinya.

a. Sub Bagian Tata Usaha

Kepala Sub Bagian Kepegawaian mempunyai tugas

- 1) Melaksanakan program kegiatan Sub Tata Usaha;
- 2) Melaksanakan administrasi persuratan
- 3) Melaksanakan administrasi kepegawaian
- 4) Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, penyusunan dan penyajian bahan/data dalam ketatausahaan arsip dan administrasi kepegawaian;
- 5) Melaksanakan program kegiatan dalam administrasi dan ketatausahaan;



- 6) Melaksanakan standar, norma dan kriteria dalam administrasi dan ketatausahaan;
- 7) Melaksanakan pengamanan, penyimpanan dan pemeliharaan surat, arsip dan dokumen;
- 8) Menyusun laporan kegiatan sub bagian tata usaha ; dan
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Umum terkait dengan tugas dan fungsinya.

b. Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan

Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan Kepala Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan mempunyai tugas

- 1) Melaksanakan program kegiatan Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan;
- 2) Melaksanakan pengurusan keperluan jabatan pimpinan DPRD;
- 3) Menyiapkan dan menyediakan tempat untuk kegiatan rapat-rapat, penerimaan tamu dinas DPRD dan Sekretariat DPRD serta pertemuan dinas lainnya;
- 4) Melaksanakan penyelenggaraan pengamanan fisik kantor Sekretariat DPRD;
- 5) Melaksanakan pengadaan perlengkapan kantor;
- 6) Melaksanakan pengurusan surat-surat kendaraan dinas, pemeliharaan kendaraan dinas bagi pimpinan DPRD dan Sekretariat DPRD;
- 7) Melaksanakan pengawasan penggunaan dan pemeliharaan

inventaris kantor;

- 8) Melaksanakan pengaturan dan pemeliharaan kebersihan lingkungan kantor;
- 9) Melaksanakan inventaris barang-barang daerah dalam keadaan baik maupun rusak;
- 10) Melaksanakan penyusunan laporan kegiatan Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan ; dan
- 11) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Umum terkait dengan tugas dan fungsinya.

## 2. Bagian Persidangan

Kepala Bagian Persidangan mempunyai tugas memfasilitasi kegiatan DPRD dalam acara persidangan dan mengoordinasikan pembuatan risalah rapat, dokumentasi serta pengelolaan perpustakaan; Kepala Bagian Persidangan mempunyai fungsi :

- 1) Penyusunan perencanaan dan program kegiatan dalam urusan persidangan;
- 2) Pengekoordinasian pelaksanaan persidangan, reses dan rapat-rapat DPRD;
- 3) Pengekoordinasian rancangan rencana kegiatan dan rencana peninjauan DPRD;
- 4) Pengolahan, penelaahan dan perumusan kebijakan pimpinan DPR;
- 5) Pengekoordinasian dalam penyiapan dan mengatur pelaksanaan segala bentuk acara persidangan DPRD;

- 6) Pelaksanaan verifikasi penyusunan notulen/risalah rapat-rapat laporankegiatan yang diadakan oleh DPRD;
- 7) Pengoordinasian pengelolaan perpustakaan; dan
- 8) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris DPRD terkaitdengan tugas dan fungsinya;
- 9) Pengelolaan perpustakaan; dan
- 10) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris DPRD sesuai bidang tugasnya.

a. Sub Bagian Risalah

Kepala Sub Bagian Risalah mempunyai tugas:

- 1) Melaksanakan persiapan dan memfasilitasi penyusunan laporan hasil rapat-rapat DPRD;
- 2) Melaksanakan pengumpulan, penyusunan, pengolahan dan penyajian bahan/data dalam urusan risalah rapat-rapat DPRD;
- 3) Melaksanakan program kegiatan Sub Bagian Risalah
- 4) Menyiapkan bahan koordinasi, evaluasi dan pengendalian penyelenggaraan urusan pengelolaan risalah rapat-rapat DPRD;
- 5) Menyusun risalah rapat baik paripurna, rapat Pimpinan DPRD dengan komisi dan Rapat Pimpinan DPRD dengan Pimpinan Fraksi;

- 6) Mengkaji, menganalisis dan observasi dalam penyelenggaraan urusan pengelolaan risalah DPRD;
- 7) Melaksanakan penataan administrasi dalam penyelenggaraan urusan risalah DPRD;
- 8) Melaksanakan penggandaan risalah rapat-rapat alat Kelengkapan DPRD;
- 9) Menyiapkan bahan fasilitasi penyusunan laporan kegiatan bulanan Alat Kelengkapan DPRD;
- 10) Menyusun rancangan sambutan rapat paripurna untuk Pimpinan DPRD;
- 11) Menyusun laporan kegiatan sub bagian risalah; dan
- 12) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Persidangan terkait dengan tugas dan fungsinya.

### 3. Bagian Administrasi Keuangan

Kepala Bagian Administrasi Keuangan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang anggaran, pengelolaan keuangan, verifikasi dan pembukuan di Sekretariat DPRD;

Kepala Bagian Administrasi Keuangan mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan penyusunan perencanaan dan program kegiatan dalam urusan administrasi keuangan
- 2) Pengoordinasian, pelaksanaan, penyusunan, dan Rencana Kerja Anggaran (RKA) ;

- 3) Pengoordinasian dalam penyusunan dan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA);
- 4) Pengoordinasian dan memverifikasi serta mengendalikan pengelolaan keuangan Sekretariat DPRD dan DPRD;
- 5) Pengoordinasian pelaksanaan administrasi keuangan;
- 6) Pengoordinasian pengelolaan dan pengendalian pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja Sekretariat DPRD;
- 7) Pengoordinasian dalam pengujian dan verifikasi pertanggung jawab pelaksanaan APBD;
- 8) Pengoordinasian pelaporan keuangan dan realisasi pelaksanaan APBD Sekretariat DPRD secara berkala maupun akhir tahun;
- 9) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris DPRD terkait dengan tugas dan fungsinya.

#### 4. Bagian Perundang-undangan, Humas dan Protokol

Kepala Bagian Perundang-undangan, Humas dan Protokol mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan peraturan daerah dan produk hukum lainnya, penyediaan tenaga ahli dan Tim Ahli/pakar bagi DPRD, menyelenggarakan hubungan masyarakat dan keprotokolan dalam pelaksanaan kegiatan DPRD. Dalam rangka melaksanakan tugas sebagaimana di maksud pada ayat (1), Bagian Perundang-undangan, Humas dan Protokol mempunyai fungsi : Penyusunan, perencanaan

dan program kegiatan dalam urusan hukum dan Peraturan Perundang-undangan;

- 1) Pengoordinasian pengumpulan bahan dalam rangka penyusunan rancangan peraturan daerah dan produk hukum DPRD;
- 2) Pengoordinasian penyediaan Tenaga Ahli dan Tim Ahli/Pakar bagi DPRD;
- 3) Pengoordinasian pengadaan publikasi dan penerimaan informasi masyarakat serta lembaga pemerintah yang membutuhkan informasi tentang produk-produk DPRD dan kegiatan DPRD;
- 4) Pengoordinasian pengumpulan bahan untuk website, penerbitan majalah, brosur atau buku tentang kegiatan DPRD;
- 5) Pengoordinasian penyusunan acara kegiatan DPRD;
- 6) Pelaksanaan koordinasi hubungan antar lembaga, satuan kerja perangkat daerah, instansi vertikal/terkait, lembaga, yayasan, Pemerintah dan Kabupaten/Kota lainnya dalam penyelenggaraan keprotokolan dan hubungan antar lembaga
- 7) Pengoordinasian penyusunan tata tertib persidangan atau rapat DPRD;
- 8) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretariat DPRD terkait dengan tugas dan fungsinya.

## **B. Karakteristik responden**

Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden yang merupakan pegawai kantor DPRD Kabupaten Gowa yang didapat

melalui kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas responden yang terdiri dari; 1) jenis kelamin, 2) tingkat pendidikan dan 3) usia. Secara singkat karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4. 1. Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin tingkat pendidikan dan usia**

No.	Karakteristik responden	Frekuensi	Presentasi (%)
1	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	27	62.8
	Perempuan	16	37.2
2	<b>Tingkat Pendidikan</b>		
	SMA	6	14.0
	D3	1	2.3
	S1	28	65.1
	S2	8	18.6
3	<b>Usia</b>		
	35 – 40	5	11,6
	41 – 45	14	32,6
	46 – 50	11	25,6
	51 – 55	9	21
	56 – 57	4	9,4

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Usia responden yang terbanyak pada kategori 41 sampai 45 tahun dapat diinterpretasikan sebagai indikasi kelompok usia ini memiliki pengalaman kerja yang signifikan. Dengan pengalaman yang lebih matang mereka memiliki pemahaman komunikasi yang baik, mereka terampil dalam mengatur waktu dan menyelesaikan tugas tepat waktu, serta mereka memiliki keterampilan interpersonal yang kuat dan pemahaman tentang kerjasama tim yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Proposisi laki-laki yang mencapai 62,8 persen dapat mencerminkan dominasi laki-laki dalam

lingkungan kerja DPRD Kabupaten Gowa. Tingkat pendidikan yang dominan pada S1 sebanyak 65,1 persen menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Dan bisa diartikan bahwa pegawai kantor DPRD Kabupaten Gowa cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih tinggi dalam hal komunikasi, disiplin kerja dan kerjasama tim.

Dengan demikian, diasumsikan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S1 mungkin lebih mampu menggunakan komunikasi internal yang baik, menjaga disiplin kerja yang konsisten, dan berkolaborasi secara efisien untuk meningkatkan kinerja mereka sebagai pegawai di kantor DPRD Kabupaten Gowa.

### **C. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis Statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran persepsi responden terhadap pertanyaan yang diberikan dalam instrumen penelitian tentang variabel-variabel yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang berupa angka-angka. Sumber data yang digunakan dari penelitian ini adalah 71 penarikan data primer pada seluruh variabel bebas dan terikat dengan menggunakan kuesioner. Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.



Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr, (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 2. Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian**

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80 - 2,59	Kurang
3	2,60 - 3,39	Cukup
4	3,40 - 4,19	Bagus/penting
5	4,20 - 5,00	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh tiga faktor utama yaitu komunikasi internal, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Dalam memahami secara mendalam deskripsi variabel responden yang menjadi subjek penelitian. Dengan merinci karakteristik jawaban responden, diperoleh informasi mendalam tentang interaksi variabel-variabel tersebut. Uraian dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Komunikasi internal (X1).

Variabel komunikasi internal diukur dengan tiga indikator yakni *Downward Communication*, *Upward Communication*, dan *Horizontal Communication*. Semua indikator variabel ini dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang komunikasi internal dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut:

**Tabel 4. 3. Tabel Frekuensi/Presentase Indikator Variabel Komunikasi Internal**

Indikator	Skor Jawaban Responden	Mean
-----------	------------------------	------

	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	35	81,4	8	18,6	4,19
X1.1.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	32	74,4	11	25,6	4,26
<b>X1.1</b>											<b>4,22</b>
X1.2.1	0	0,0	0	0,0	1	2,3	34	79,1	8	18,6	4,16
X1.2.2	0	0,0	0	0,0	1	2,3	31	72,1	11	25,6	4,23
<b>X1.2</b>											<b>4,20</b>
X1.3.1	0	0,0	0	0,0	1	2,3	34	79,1	8	18,6	4,16
X1.3.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	33	76,7	10	23,3	4,23
<b>X1.3</b>											<b>4,20</b>
<b>Mean Variabel Komunikasi internal</b>											<b>4,21</b>

Sumber: Lampiran 4 (2024)

Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel komunikasi internal dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,21. Hal ini berarti bahwa para responden menganggap memahami komunikasi internal yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta telah merasakan adanya komunikasi internal yang baik di kantor DPRD Kabupaten Gowa. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel komunikasi internal adalah indikator Komunikasi Kebawah (X1.1) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,22. Selanjutnya indikator Komunikasi Keatas (X1.2) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,20. Kemudian, indikator Komunikasi Horizontal (X1.3) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,20.

Nilai *mean* 4,21 mencerminkan persepsi positif pegawai terhadap komunikasi internal di kantor DPRD Kabupaten Gowa, dapat diartikan bahwa mayoritas responden merasa bahwa komunikasi internal yang diterapkan secara efektif dapat memberikan informasi dan pemahaman yang memadai dalam melaksanakan tugasnya. Persepsi bahwa komunikasi internal dapat mendukung komunikasi yang baik, tujuan dan harapan jelas, dan kolaborasi menjadi lancar. Sehingga hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Hasil deskripsi tersebut mencerminkan bahwa komunikasi internal telah dinilai secara positif oleh responden, dengan mayoritas mereka merasa bahwa komunikasi tersebut efektif dan memadai. Ini menunjukkan bahwa komunikasi internal dianggap sebagai elemen penting di kantor DPRD Kabupaten Gowa. Dengan demikian, persepsi terhadap komunikasi internal dapat mendukung pencapaian tujuan dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

## **2. Disiplin kerja (X2)**

Variabel disiplin kerja diukur dengan tiga indikator yakni Disiplin Waktu, Disiplin Peraturan dan Disiplin Tanggung Jawab. Ketiga indikator dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut:

**Tabel 4. 4. Tabel Frekuensi/Presentase Indikator Variabel Disiplin Kerja**

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	0	0,0	0	0,0	23	53,5	15	34,9	5	11,6	3,58
X2.1.2	0	0,0	0	0,0	23	53,5	15	34,9	5	11,6	3,58
<b>X2.1</b>											<b>3,58</b>
X2.2.1	0	0,0	0	0,0	4	9,3	31	72,1	8	18,6	4,09
X2.2.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	31	72,1	12	27,9	4,28
<b>X2.2</b>											<b>4,19</b>
X2.3.1	0	0,0	0	0,0	5	11,6	31	72,1	7	16,3	4,05
X2.3.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	32	74,4	11	25,6	4,26
<b>X2.3</b>											<b>4,15</b>
<b>Mean Variabel Disiplin kerja</b>											<b>3,97</b>

Sumber: Lampiran 4 (2024)

Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel disiplin kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/ penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,97 Hal ini berarti para responden memahami disiplin kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta merasa adanya penegakan disiplin kerja yang baik. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel disiplin kerja adalah Disiplin Peraturan (X2.2), dengan nilai rerata sebesar 4,19. Selanjutnya indikator Disiplin Tanggung Jawab (X2.3) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,15. Kemudian indikator Disiplin Waktu (X2.1) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 3,58.

Nilai mean 3,97 ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan memberikan penilaian positif terhadap tingkat disiplin kerja di kantor DPRD Kabupaten Gowa. Nilai tersebut mencerminkan ketaatan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu dan tanggung jawab di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya mempertahankan dan meningkatkan tingkat disiplin kerja sehingga dapat berkontribusi terhadap produktivitas dan efektivitas pegawai untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Disiplin kerja yang baik cenderung menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan produktif. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik. Responden yang memberikan penilaian tinggi terhadap disiplin kerja mungkin memiliki pemahaman yang baik terkait aturan dan kebijakan di tempat kerja, mencerminkan efektivitas komunikasi internal dan pemahaman yang jelas tentang ekspektasi manajemen.

### 3. Kerjasama tim (X3)

Variabel Kerjasama Tim diukur dengan tiga indikator yakni Kerjasama, Kepercayaan dan kekompakan. Ketiga indikator dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang kerjasama tim dapat dilihat pada Tabel 4.5. berikut:

**Tabel 4. 5. Tabel Frekuensi/Presentase Indikator Variabel Kerjasama Tim**

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1.1	0	0,0	1	2,3	11	25,6	28	65,1	3	7,0	3,77

X3.1.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	37	86,0	6	14,0	4,14
<b>X3.1</b>											<b>3,95</b>
X3.2.1	0	0,0	0	0,0	3	7,0	27	62,8	13	30,2	4,23
X3.2.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	34	79,1	9	20,9	4,21
<b>X3.2</b>											<b>4,22</b>
X3.3.1	0	0,0	0	0,0	1	2,3	37	86,0	5	11,6	4,09
X3.3.2	0	0,0	0	0,0	13	30,2	25	58,1	5	11,6	3,81
<b>X3.3</b>											<b>3,95</b>
<b>Mean Variabel Kerjasama tim</b>											<b>4,09</b>

Sumber: Lampiran 4.

Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kerjasama tim dapat diartikan bahwa responden memberi nilai penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,09. Hal ini berarti berarti bahwa para responden memahami kerjasama tim yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta sudah memiliki kerjasama tim yang baik. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kerjasama tim kerja adalah Kepercayaan (X3.2), dengan nilai rerata sebesar 4,22. Selanjutnya indikator Kerjasama (X3.1) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata 3,95. Kemudian indikator Kekompakan (X3.3) dimana indikator ini memiliki dua pernyataan dengan nilai rerata sebesar 3,95.

Nilai mean 4,09 secara keseluruhan responden memberikan penilaian positif terhadap kerjasama tim di kantor DPRD Kabupaten Gowa. Nilai mean ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan tingkat kesepakatan yang tinggi, merasa kerjasama tim di kantor berjalan efektif dan produktif. Ini



Y1.1.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	39	90,7	4	9,3	4,09
Y1.1.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	36	83,7	7	16,3	4,16
<b>Y1.1</b>											<b>4,13</b>
Y1.2.1	0	0,0	0	0,0	1	2,3	37	86,0	5	11,6	4,09
Y1.2.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	38	88,4	5	11,6	4,12
<b>Y1.2</b>											<b>4,10</b>
Y1.3.1	0	0,0	2	4,7	15	34,9	20	46,5	6	14,0	3,70
Y1.3.2	0	0,0	0	0,0	1	2,3	37	86,0	5	11,6	4,09
<b>Y1.3</b>											<b>3,90</b>
Y1.4.1	0	0,0	0	0,0	1	2,3	34	79,1	8	18,6	4,16
Y1.4.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	33	76,7	10	23,3	4,23
<b>Y1.4</b>											<b>4,20</b>
Y1.5.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	31	72,1	12	27,9	4,28
Y1.5.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	30	69,8	13	30,2	4,30
<b>Y1.5</b>											<b>4,29</b>
<b>Mean Variabel Kinerja pegawai</b>											<b>4,12</b>

Sumber: Lampiran 4.

Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kinerja pegawai dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/ penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,12. Hal ini berarti bahwa para responden memahami dan memiliki kinerja yang sudah baik namun masih perlu dan sangat memungkinkan untuk ditingkatkan. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kinerja pegawai adalah Kemandirian (Y1.5) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,29. Selanjutnya indikator Efektivitas (Y1.4) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,20. Selanjutnya indikator Kualitas Kerja (Y1.1) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,13. Kemudian, indikator Kuantitas Kerja (Y1.2)



dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,10. Terakhir, indikator Ketepatan Waktu (Y1.3) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 3,90.

Nilai mean yang tinggi sebesar 4,12, secara keseluruhan responden memberikan penilaian positif terhadap kinerja pegawai. Ini mencerminkan persepsi positif pegawai terhadap kinerja mereka. Mayoritas responden merasa bahwa kinerja pegawai di kantor DPRD dianggap baik dan memenuhi harapan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Tingginya nilai mean dapat menunjukkan bahwa kinerja mereka dapat memicu peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, serta membantu mempertahankan pegawai yang berkualitas tinggi.

Penilaian tinggi terhadap kinerja pegawai dapat mencerminkan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh tim kerja. Aspek-aspek seperti komunikasi internal, disiplin kerja, dan kerjasama tim yang sebelumnya dinilai positif dapat menjadi faktor pendukung kinerja pegawai. Keselarasan seluruh variabel tersebut dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai.

## D. Analisis Hasil Penelitian

### 1. Uji Validitas Instrumen Penelitian.

Validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel, dengan menggunakan rumus *Product Moment*.

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika  $r_{xy} >$  tabel maka data tersebut adalah valid, tetapi jika  $r_{xy} <$  tabel maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruks yang kuat. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	r	sig.	Ket.	Reliabilitas	Ket.
Komunikasi internal	X1.1	0,593	0,000	Valid	0,601	Reliabel
	X1.2	0,816	0,000	Valid		
	X1.3	0,708	0,000	Valid		
Disiplin kerja	X2.1	0,876	0,000	Valid	0,712	Reliabel
	X2.2	0,778	0,000	Valid		

	X2.3	0,697	0,000	Valid		
<b>Kerjasama tim</b>	X3.1	0,754	0,000	Valid	0,607	Reliabel
	X3.2	0,778	0,000	Valid		
	X3.3	0,704	0,000	Valid		
<b>Kinerja pegawai</b>	Y1.1	0,507	0,000	Valid	0,719	Reliabel
	Y1.2	0,597	0,000	Valid		
	Y1.3	0,733	0,000	Valid		
	Y1.4	0,690	0,000	Valid		
	Y1.5	0,788	0,000	Valid		

Sumber : lampiran 3 hasil uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua item dan indikator variabel bersifat valid.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 4.7, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (1998 ), menunjukkan bahwa

keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

### 3. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut :

#### a. Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variable bebas dalam persamaan regresi. Menurut Gujarati (1999:157) multikolinieritas memiliki arti adanya korelasi yang tinggi (mendekati sempurna) diantara varibel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflating Factor*), jika nilai VIF kurang dari 5, maka pada model tersebut tidak terjadi Multikolinieritas (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004).

**Tabel 4. 8. Uji Multikolinieritas**

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Komunikasi internal	.652	1.533	Non Multikolinieritas
Disiplin kerja	.513	1.949	Non Multikolinieritas
Kerjasama tim	.403	2.482	Non Multikolinieritas

Sumber : Lampiran 5 (2024)

Berdasarkan Table 4.8 diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

tida

b. Het

koe

aka

ber

yait

atai

adanya

memperhatikan

(\*ZPRED).

Jika sebaran

tertentu,

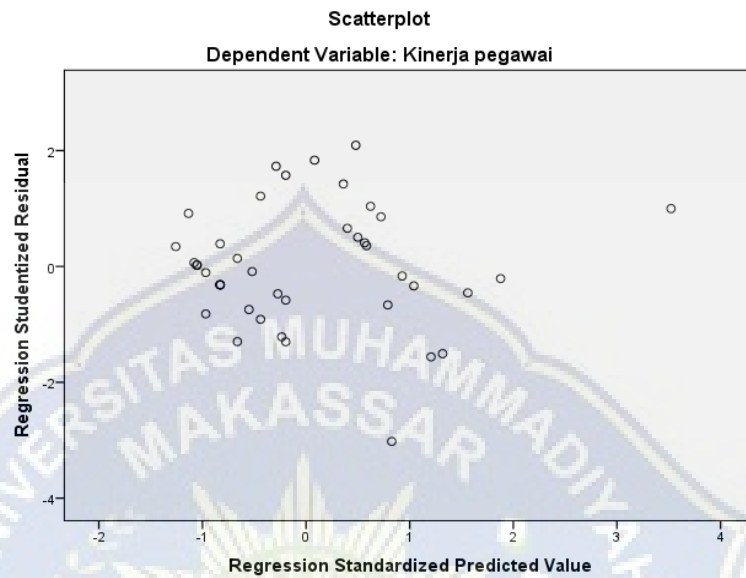
asumsi

memenuhi

grafik

Hasil uji

gambar



aksiran

aksiran

stisitas

li linier,

amatan

agnosis

Heterokedastisitas

dapat dilakukan

dengan

memperhatikan

residual (\*ZRESID)

dan variable yang

diprediksi

(\*ZPRED). Jika

sebaran titik

dalam plot

terpencar

disekitar

angka nol

(0 pada sumbu

Y) dan tidak

membentuk

polanya

atau trend

garis

tertentu,

maka dapat

dikatakan

bahwa model

tidak

memenuhi

asumsi

Heterokedastisitas

atau model

regresi

dikatakan

memenuhi

syarat

untuk

memprediksi

(Santoso,

2003 dan

Sulaiman,

2004). Hetero-

kedastisitas

diuji dengan

menggunakan

grafik

Scatterplot.

Hasil uji

heteroskedastisitas

ditunjukkan

pada

gambar

pada

gambar

4.2 di

bawah

ini:

**Gambar 4. 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: lampiran 5 (2024)*

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

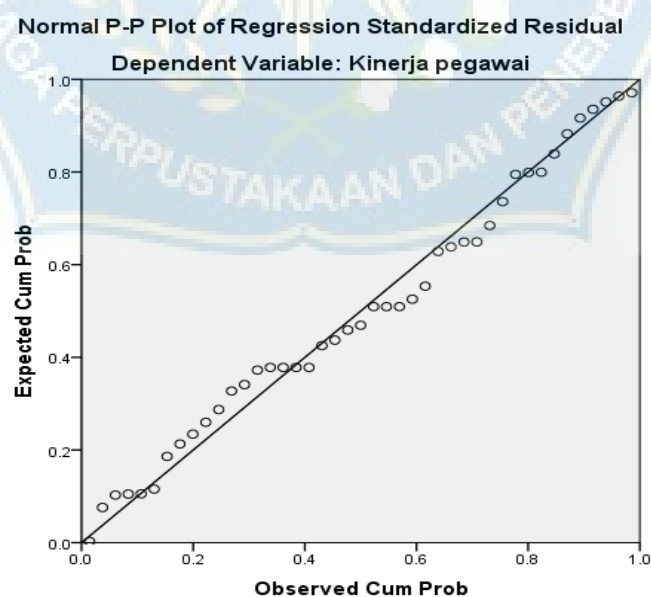
c. Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual yang berada di sekitar nol (data normal) atau tidak. Jika berada di sekitar nol, maka asumsi normalitas terpenuhi, demikian sebaliknya (Yarnest, 2004). Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada gambar 4.3 sebagai berikut:

**Gambar 4. 3. Uji Normal Probability Plot**



serta  
egresi

layak dianalisis lebih lanjut.

## E. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

### 1. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

$H_1$ : Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$P \leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak

$P > 0,05$ , maka  $H_1$  diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi linier berganda, dari hasil olahan komputer sub program SPSS for Windows yang akan dipaparkan melalui tabel-tabel signifikansi, berikut penjelasan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.



## 2. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model empiris yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien regresi. Hasil pengujian pada Tabel 4.8 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4. 9. Pengujian Hipotesis**

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	B	Beta	t	Sig	Keterangan
H1	Komunikasi internal	Kinerja pegawai	0,409	0,405	3,768	0,001	Signifikan
H2	Disiplin kerja	Kinerja pegawai	0,144	0,219	1,801	0,079	Tdk Signifikan
H3	Kerjasama tim	Kinerja pegawai	0,299	0,366	2,673	0,011	Signifikan
R =		0,840					
R Square =		0,705					
F =		31,129					
Sig =		0,000					

Sumber: Lampiran 5

Dari keseluruhan model tiga pengaruh langsung yang dihipotesiskan, ada dua yang signifikan dan satu tidak signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 5.8 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Komunikasi internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $P = 0.001 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,409, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal yang terjalin maka kinerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Gowa juga akan semakin meningkat.

- b. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $P = 0.079 > 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,144, koefisien ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki pegawai tidak meningkatkan kinerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Gowa.
- c. Kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $P = 0.011 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,299, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim di kantor DPRD Kabupaten Gowa, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.
- d. Uji F Signifikan dengan  $Sig < 0,05$ , Artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada kantor DPRD Kabupaten Gowa.
- e. R Square menghasilkan nilai sebesar 0,705, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 70,5% dan sisanya sebesar 29,5% merupakan fakta diluar kemampuan peneliti atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian.

## **F. Pembahasan**

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan

masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Komunikasi internal terhadap Kinerja pegawai.**

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.8. Tabel tersebut menunjukkan komunikasi internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil statistik deskriptif variabel komunikasi internal menunjukkan bahwa indikator komunikasi kebawah merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel komunikasi internal. Hal ini mengindikasikan bahwa informasi dan juga arahan lebih sering dilakukan oleh pimpinan kepada staf atau bawahan, sehingga mampu mendorong arus informasi dari atas ke bawah dalam organisasi.

Berdasarkan pengamatan peneliti, fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa adanya implementasi komunikasi internal yang terbuka dan efektif melalui berbagai metode seperti rapat rutin, memo dan email, papan pengumuman, sistem informasi internal, pelatihan, dan feedback terstruktur. Hal ini memastikan informasi dari manajemen sampai kepada seluruh pegawai dengan baik, mendukung transparansi, kolaborasi, dan produktivitas kerja secara langsung memengaruhi tingkat motivasi dan kinerja pegawai. Dengan implementasi komunikasi internal yang baik ini, kinerja

pegawai di kantor DPRD Kabupaten Gowa dapat ditingkatkan secara signifikan.

Temuan ini sesuai dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tafsir et al, (2023) menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kualitas komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta antar karyawan, dapat memengaruhi bagaimana pegawai melaksanakan tugas mereka dan mencapai tujuan organisasi. Namun bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prathomo et al, (2022) menemukan bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa tingkat atau kualitas komunikasi internal dalam organisasi tidak secara langsung mempengaruhi seberapa baik kinerja pegawai di organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi internal yang terjalin maka kinerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Gowa juga akan semakin meningkat. Akan tetapi komunikasi internal terhadap kinerja pegawai dapat bervariasi tergantung kondisi spesifik dari setiap organisasi mencakup faktor-faktor seperti budaya organisasi, struktur manajemen, dan dinamika tim. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan ketika mengevaluasi dan

mengimplementasikan strategi komunikasi internal untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.8. Tabel tersebut menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di kantor DPRD Kabupaten Gowa tetap memiliki pengaruh, namun tingkat pengaruhnya kecil dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Hasil statistik deskriptif variabel indikator disiplin kerja menunjukkan bahwa indikator disiplin peraturan merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel disiplin kerja, hal ini menandakan bahwa pegawai cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan yang berlaku dan merasa tanggung jawab terhadap tugas merupakan kewajiban mereka.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa masih terlihat beberapa pegawai yang terlambat setiap hari, meninggalkan kantor sebelum waktunya, meninggalkan kantor di saat jam kerja dengan alasan kepentingan pribadi, dan ada sebagian pegawai yang menunda pekerjaannya. DPRD Kabupaten Gowa sudah memiliki aturan dan prosedur yang

jelas terkait disiplin kerja, akan tetapi masih terdapat pegawai yang masih melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan kurangnya kesadaran kedisiplinan yang dimiliki pegawai yang akan menghambat organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu, sehingga diperlukan sanksi yang tegas dan berkelanjutan dalam meningkatkan kesadaran akan kedisiplinan kepada pegawai, ketika pegawai mempunyai kedisiplinan yang tinggi mereka akan bekerja lebih efektif dan efisien.

Namun, tugas pegawai di kantor DPRD Kabupaten Gowa terkadang melibatkan kegiatan di luar kantor, yang dapat mempengaruhi kedisiplinan. Kegiatan tersebut bisa mencakup kunjungan lapangan, pertemuan eksternal, atau tugas yang memerlukan kehadiran di luar kantor. Meskipun demikian, penting untuk memastikan bahwa pegawai tetap mematuhi jadwal dan prosedur yang telah ditetapkan, termasuk pelaporan dan dokumentasi yang jelas mengenai tugas-tugas luar kantor. Hal ini akan membantu menjaga kedisiplinan dan memastikan bahwa ketidakhadiran atau keterlambatan tidak mengganggu kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Hasil statistik deskriptif variabel indikator disiplin kerja menunjukkan bahwa indikator disiplin waktu merupakan indikator yang memiliki nilai rerata terendah dari variabel disiplin kerja, hal ini

menandakan bahwa disiplin waktu adalah yang paling lemah atau paling kurang diantara indikator-indikator disiplin kerja lainnya. Ini bisa diartikan bahwa pegawai cenderung memiliki masalah atau kesulitan dalam mematuhi jadwal waktu, datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Secara keseluruhan, hal ini mengindikasikan bahwa ada kebutuhan untuk fokus lebih pada perbaikan dan pengelolaan waktu agar disiplin kerja dapat meningkat.

Temuan ini sesuai dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasrul et al, (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan positif antara kedisiplinan dan kinerja, kekuatan hubungan tersebut tidak cukup besar untuk memberikan dampak yang signifikan secara statistik. Namun bertentangan dengan hasil penelitian Anwar, Rusydi dan Muhdina (2023), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menguatkan bahwa adanya kedisiplinan yang tinggi di tempat kerja berkontribusi secara langsung dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kedisiplinan yang baik mendukung pegawai untuk mematuhi aturan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian Muna dan Isnawati, (2022), bahwa

disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kedisiplinan yang tinggi tidak selalu berdampak positif pada kinerja karyawan dan mungkin tidak berhubungan dengan peningkatan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan daripada disiplin kerja, atau bahwa terdapat kondisi khusus dalam konteks penelitian yang mempengaruhi hasil tersebut.

### **3. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.8. Tabel tersebut menunjukkan kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim maka kinerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Gowa akan semakin baik.

Hasil statistik deskriptif variabel kerjasama tim menunjukkan bahwa indikator kepercayaan yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kerjasama tim, hal ini membuktikan bahwa tingkat kepercayaan antar anggota tim sangat tinggi. Kepercayaan yang tinggi merupakan aspek penting dalam membangun kerjasama yang efektif, memperkuat kolaborasi, dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Tingkat kepercayaan juga dapat menjadi



strategi yang efektif dalam meningkatkan efisiensi dan hasil kerja tim di kantor.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa pegawai bekerja sama secara efektif didasarkan kepercayaan dan ketergantungan dalam menyusun dan menyelesaikan agenda sidang, mengusulkan kebijakan, serta dalam proses pengambilan keputusan. Pegawai di kantor DPRD Kabupaten Gowa secara terbuka berbagi informasi, masukan dan mampu berkomunikasi dengan jelas dan tepat. Mereka memiliki mekanisme resolusi konflik yang efektif, seperti diskusi terbuka, mediasi atau musyawarah untuk mencapai kesepakatan yang memuaskan semua pihak.

Temuan ini sesuai dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, (2021) dan Lebi et al, (2023) bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. ini menunjukkan bahwa ketika pegawai bekerja sama dengan baik dalam tim, hasil kerja mereka cenderung lebih baik, meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas output.

Kerjasama tim yang efektif menciptakan sinergi, memungkinkan penyelesaian tugas dengan lebih efisien, dan memfasilitasi berbagi pengetahuan serta keterampilan. Oleh karena itu, meningkatkan kerjasama tim di tempat kerja dapat berkontribusi secara signifikan pada peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan

organisasi. Namun bertentangan dengan hasil penelitian Abdillah & Sari, (2023) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa meskipun kerjasama tim dianggap sebagai komponen penting dalam lingkungan kerja, hal tersebut belum cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Dengan kata lain, adanya kerjasama tim tidak otomatis menyebabkan peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas kerjasama tim bisa dipengaruhi oleh faktor lain seperti kualitas kerjasama, motivasi individu, atau lingkungan kerja. Jadi, untuk meningkatkan kinerja, perlu ada pendekatan holistik yang mempertimbangkan berbagai aspek, bukan hanya fokus pada kerjasama tim saja.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal yang terjalin maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tetap memiliki pengaruh, namun tingkat pengaruhnya kecil dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.
3. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan dan untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Gowa, maka adapun saran sebagai berikut:

1. Upaya meningkatkan kinerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Gowa melalui disiplin kerja, disarankan untuk memberikan

pelatihan manajemen waktu, membangun budaya kerja yang menghargai waktu, memberikan konsekuensi atas ketidakpatuhan sehingga dapat meningkatkan kesadaran tentang pentingnya disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang diinginkan instansi.

2. Selesainya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, misalnya pada perusahaan lain atau industri yang lain. Kemudian, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar didapatkan hasil perhitungan yang lebih valid dan akurat dengan menggunakan variabel lain untuk diteliti selain variabel komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai yang didukung dengan teori-teori atau penelitian terbaru.

### **C. Novelty Penelitian**

Novelty dalam penelitian ini terletak pada penggunaan kombinasi variabel. Kombinasi variabel dalam penelitian ini sebelumnya lebih sering diterapkan pada perusahaan, sedangkan penelitian ini diterapkan pada instansi pemerintahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 170-183.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Reseaarch*. Yogyakarta: Deepublish
- Agimat, F. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Pt. Pos Indonesia (Persero) Kcu Manado. *Productivity*, 4(1), 81-88.
- Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, S. P., Ms, N. H. A., Gc, B., & Ustiawaty, J. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Cv. Pustaka Ilmu Group.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *eProceedings of Management*, 6(1).
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Anwar, S., Rusydi, M., & Muhdina, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja (Studi Empirik Pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan–Gombara Makassar). *Jurnal Mirai Management*, 8(3).
- Aulia, BP, Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen*, 6 (02).
- Aziz, A., Sahra, A., & Budi, N. F. (2018). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Teamwork Karyawanpada PT.X. *Jurnal Psikologi Islam*, 47-57.
- Balakrishnan, C., (2013). Impact of Internal Communication on Employee Engagement – A Study at Delhi International Airport. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(8), pp.1–13.
- Bangun, W., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Daga, R., & Sujatmiko, S. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi, dan Reward terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi

- Kasus Bank BTN KC Makassar). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 335-345.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan Spss (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Darwin, M., et al. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Jawa Barat: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Issue 1)*. Unpan Press.
- Enny W, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fathurrahman, M., Nururly, S., & Suryatni, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Operation Pada Pt Telkom Akses Mataram. *Jmm Unram-Jurnal Magister Manajemen* , 12 (2), 186-199..
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor (ID): In Media.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan)*. (S. Bala, Ed.) (Cetakan pe). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Organizational Communication, Work Motivation And Teamwork On Employees Performance). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo)*, 3(1), 138-151.
- Hantono. (2017). *Konsep Analisa Laporan Keuangan Dengan Pendekatan Rasio Dan Spss*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 58-75.
- Irawati, L., & Sunarto, A. (2023). Analisis Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Ciakar Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Pendidikan dan Kewirausahaan Internasional (IJE3)* , 3 (2), 534-541.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen politeknik perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2).
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)* , 1 (2), 183-191.
- Khaerunnisa, Riono, S. B., & Harini, D. (2022). Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan Pt Selim Elektro. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 314-321.
- Lebi, M. S., Wellem, I., & Yulianti, M. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 133-145.
- Mangkunegara, A. P., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Ppada Kinerja Karyawan Pt. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *Jurnal Simen* , 9(1),50-59.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Nasrul, H. W., Irawati, D., & Ratnasari, S. L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 555-568.

- Nurbaya, S., Winanda, N., & Maklassa, D. (2023). Perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada lembaga penyiaran publik di Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin Indonesia* , 3 (3), 268-271.
- Onsardi, O., & Juita, R. (2020). *Manajemen Sdm Global* (No.7n9ds). Pusat Sains Terbuka.
- Padang S. I, & Sitorus H. D. (2022). Analisis Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas PT Pradana Indah Sejahtera. *Jurnal Manajemen dan Sains*. Universitas Putera Batam 7.2, 713.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal Emba*, 5(2),3018-302.
- Prathomo, J., El Al. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulteng Cabang Tolitoli: The Influence Of Internal Communication And Work Discipline On Employee Performance At Pt. Bank Sulteng Tolitoli Branch. *Economics And Business Management Journal* (Ebmj), 1(02), 72-81.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pasca Books.
- Putra, GS, & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* , 3 (2), 617-629.
- Quinerita, S., A, & Fakhri, M. (2015).” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia”.*Modus*. Vol 27. Hal 155-160
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ramadani, H., Rizal, S., & Andayaningsih, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Makassar. *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi Keuangan Internasional (IJERFA)* , 2 (3).



- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S., P. & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Ruliana, P., (2016 ). *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi kasus*, edisi kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, R., (2009). *Manajemen Public relations dan Media Komunikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2003). *Mengatasi Berbagai Masalah dengan SPSS Versi 12*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saputra, Y. E. A., (2014), *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta (Id): Bumi Aksara.
- Siqid, U., & Moh. Miftachul Choiri. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*, Cetakan Pertama. Ponorogo: Cv. Nata Karya.
- Sriyono & Lestari, F. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa, *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, Vol 1 No 4, Tahun 2013. ISSN 2089-7953.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sulaiman, W. (2004). *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus dan Pemecahannya*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Supomo, R. & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Suryani, D. R., & Hendarwati, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Wonogiri. *Prima Ekonomika*, 10(2), 51-79.
- Susanti, Widyani, A. A., & Utami, N. M. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Sanitary Bali Pinangia. *Jurnal Emas*, 2(2), 223-234.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban* , 1 (3), 222-229.
- Tafsir, M., Alam, W. I., Kanto, M., & Data, M. U. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *Yume: Journal Of Management*, 6(1), 161-169.
- Titisari, P., Susanto, AB, & Permatasari, YI (2021). Peran komunikasi internal, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Kalitatea* , 22 (184), 166-170.
- Trihastuti, E., (2019). *Lingkungan dan Komunikasi Internal Organisasi*. Bandung: Ghalia.
- Wibowo, A. S., & Kusmiyanti, K. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Kinerja*, 18(3), 330-335.
- Wibowo, HA, Hadiwijaya, D., & Susilo, P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengatur Lalu Lintas Udara di Unit Pusat Pengendalian Area pada Cabang Pusat Pelayanan Lalu Lintas Udara Airnav Indonesia Jakarta. *Jurnal Internasional Dinasti Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* , 5 (5), 1041-1048.
- Yarnest. (2004). *Panduan Aplikasi Statistik dengan menggunakan SPSS versi 11.0*. Malang: IDOMA.
- Yuslinda, Y., Indrayani, I., Khaddafi, M., & Catrayasa, IW (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Kerja Sama Tim, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun. *Jurnal Internasional Ilmu Sosial, Pendidikan, Ekonomi, Riset dan Teknologi Pertanian* , 1 (12), 771-778.



## **LAMPIRAN**

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



### KUESIONER

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DEWAN  
PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
KABUPATEN GOWA**

---

**Kepada Yth,  
Bapak/Ibu pegawai DPRD Kabupaten Gowa  
Di Jln. Masjid Raya No. 30, Sungguminasa  
Kelurahan Sungguminasa  
Kecamatan Sombaopu,  
Kabupaten Gowa,  
Kota Makassar,  
Provinsi Sulawesi Selatan.**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan nama saya Fitrah Indah, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar Program Studi Magister Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia. Saat ini sedang menyusun tesis yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa". Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah saya lampirkan. Informasi yang telah didapatkan dari hasil pengisian kuesioner akan digunakan untuk mendukung kelancaran penyusunan data tesis ini.

Perlu saya informasikan bahwa informasi yang telah diberikan oleh Bapak/Ibu kepada peneliti bertujuan untuk kepentingan akademik semata. Kerahasiaan data identitas responden sepenuhnya akan dijamin oleh peneliti. Demikian atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah memberi kontribusi meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Peneliti,

Fitrah Indah



<b>KOMUNIKASI INTERNAL (X1)</b>						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b><i>Downward Communication</i></b>						
1.	Atasan menyampaikan informasi mengenai prosedur yang ada dalam instruksi kerja.					
2.	Atasan memberikan informasi mengenai kinerja pegawai.					
<b><i>Upward Communication</i></b>						
3.	Memberitahukan kepada atasan tentang informasi status pekerjaan dan tugas yang telah dilaksanakan.					
4.	Menyampaikan ide, saran perbaikan, dan aspirasi kepada atasan.					
<b><i>Horizontal Communication</i></b>						
5.	Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan antar pegawai.					
6.	Berdiskusi, menyelesaikan persoalan, dan menengahi perbedaan pendapat antar pegawai.					

<b>DISIPLIN KERJA (X2)</b>						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Disiplin Waktu</b>						
1.	Pegawai datang dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan instansi.					
2.	Pegawai memiliki kebiasaan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang diberikan atasan atau tim kerja.					
<b>Disiplin Peraturan</b>						
3.	Pegawai patuh dan memahami peraturan yang telah ditetapkan instansi.					
4.	Pegawai mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dalam menjalankan tugas kerja.					
<b>Disiplin Tanggung Jawab</b>						
5.	Pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					
6.	Pegawai bertanggung jawab dan memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan.					

<b>KERJASAMA TIM (X3)</b>						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kerjasama</b>						
1.	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama..					
2.	Saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran					
<b>Kepercayaan</b>						
3.	Setiap anggota tim, baik itu pimpinan maupun bawahan memegang prinsip kepercayaan					
4.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang telah dipercayakan.					
<b>Kekompakan</b>						
5.	Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.					
6.	Tidak adanya kerja secara individu agar terciptanya kekompakan.					

<b>KINERJA PEGAWAI (Y)</b>						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1.	Mampu memilih tindakan yang tepat dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.					
2.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
3.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Kuantitas kerja yang dilakukan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5.	Hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.					
6.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan yang diharapkan..					
<b>Efektivitas</b>						
7.	Pegawai memiliki inisiatif menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan.					
8.	Bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan mutu hasil yang efektif.					
<b>Kemandirian</b>						
9.	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					
10.	Mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.					



## Lampiran 2. Validasi Data Kuesioner Penelitian



**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Lt. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221

### SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. Samsul Rizal, SE.,MM
2. NIDN : 0907028401
3. Asal Program Studi : Prodi Manajemen

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

*Peran Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim  
terhadap Kinerja Pegawai di Bank dan Perumahan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa*

dari mahasiswa:

Nama : *Rizka Indah*  
Program Studi : *Magister Manajemen*  
NIM : *10021102522*

(sudah siap/belum siap) \* dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. ....
2. ....

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, *7-2-* 2024

Validator,

\*) coret yang tidak perlu



**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Lt. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221

**SURAT KETERANGAN VALIDASI**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. Andi Jam'an, SE, M.Si  
2. NIDN : 0902116603  
3. Asal Program Studi : Ek. Pembangunan

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

Pengaruh Komunikasi Intermedial, Disiplin Kerja & Kejujuran Tim  
Hd. Cinarj. Pegawai di Kantor PPHD Kal. Gont.

dari mahasiswa:

- Nama : Fitriah Indah  
Program Studi : S2 Manajemen  
NIM : 105021102522

(sudah siap/~~belum siap~~) \* dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. ....  
2. ....

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 15/2 2024

Validator,

\*) coret yang tidak perlu

### Lampiran 3. Uji Validitas dan reliabilitas Instrumen

#### Variabel Komunikasi Internal (X1)

#### Correlations

		Komunikasi internal
X1.1	Pearson Correlation	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X1.2	Pearson Correlation	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X1.3	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43

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

#### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.601	3

## Variabel Disiplin Kerja (X2)

### Correlations

		Disiplin kerja
X2.1	Pearson Correlation	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X2.2	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X2.3	Pearson Correlation	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43

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

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	3

## Variabel Kerjasama Tim (X3)

### Correlations

		Kerjasama tim
X3.1	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X3.2	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X3.3	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43

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

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.607	3

## Variabel Kinerja Pegawai (Y)

### Correlations

Correlations		Kinerja pegawai
Y1.2	Pearson Correlation	.507**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	43
Y1.2	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
Y1.3	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
Y1.4	Pearson Correlation	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
Y1.5	Pearson Correlation	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43

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

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	5

#### Lampiran 4. Distribusi Frekuensi

USIA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36	1	2.3	2.3
	38	2	4.7	7.0
	39	1	2.3	9.3
	40	1	2.3	11.6
	41	3	7.0	18.6
	42	1	2.3	20.9
	43	3	7.0	27.9
	44	3	7.0	34.9
	45	4	9.3	44.2
	47	4	9.3	53.5
	48	1	2.3	55.8
	49	4	9.3	65.1
	50	2	4.7	69.8
	51	2	4.7	74.4
	54	2	4.7	79.1
	55	5	11.6	90.7
	56	2	4.7	95.3
	57	2	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0

JENIS KELAMIN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	27	62.8	62.8
	P	16	37.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0

PENDIDIKAN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	1	2.3	2.3
	S1	28	65.1	67.4
	S2	8	18.6	86.0
	SMA	6	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0

## Frequencies Komunikasi Internal (X1)

### Statistics

		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2
N	Valid	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.19	4.26	4.16	4.23	4.16	4.23

## Frequency Table

### X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	81.4	81.4	81.4
	5	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

### X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	74.4	74.4	74.4
	5	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

### X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	34	79.1	79.1	81.4
	5	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

### X1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	31	72.1	72.1	74.4
	5	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	



**X1.3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.3	2.3	2.3
4	34	79.1	79.1	81.4
5	8	18.6	18.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**X1.3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	33	76.7	76.7	76.7
5	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	



## Frequencies Disiplin Kerja (X2)

### Statistics

		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2
N	Valid	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.58	3.72	4.09	4.28	4.05	4.26

## Frequency Table

### X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	53.5	53.5	53.5
	4	15	34.9	34.9	88.4
	5	5	11.6	11.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

### X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	37.2	37.2	37.2
	4	23	53.5	53.5	90.7
	5	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

### X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.3	9.3	9.3
	4	31	72.1	72.1	81.4
	5	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X2.2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	31	72.1	72.1	72.1
Valid 5	12	27.9	27.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**X2.3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	11.6	11.6	11.6
Valid 4	31	72.1	72.1	83.7
Valid 5	7	16.3	16.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**X2.3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	32	74.4	74.4	74.4
Valid 5	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

## Frequencies Kerjasama Tim (X3)

### Statistics

		X3.1.1	X3.1.2	X3.2.1	X3.2.2	X3.3.1	X3.3.2
N	Valid	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.77	4.14	4.23	4.21	4.09	3.81

## Frequency Table

### X3.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	11	25.6	25.6	27.9
	4	28	65.1	65.1	93.0
	5	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

### X3.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	86.0	86.0	86.0
	5	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

### X3.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.0	7.0	7.0
	4	27	62.8	62.8	69.8
	5	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

### X3.2.2

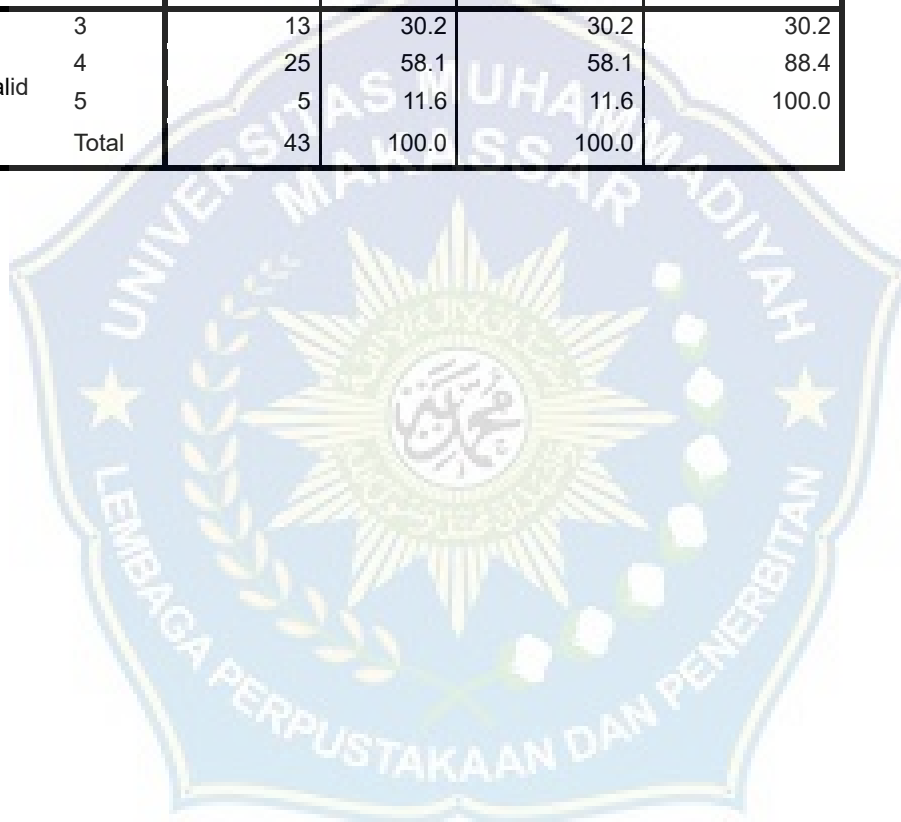
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	79.1	79.1	79.1
	5	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X3.3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2.3	2.3	2.3
4	37	86.0	86.0	88.4
Valid 5	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**X3.3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	13	30.2	30.2	30.2
4	25	58.1	58.1	88.4
Valid 5	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	



## Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

### Statistics

		Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1
N	Valid	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.09	4.16	4.09	4.12	3.70

### Statistics

		Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	Y.5.1	Y.5.1
N	Valid	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.09	4.16	4.23	4.28	4.30

## Frequency Table

### Y.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	90.7	90.7	90.7
	5	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

### Y.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	83.7	83.7	83.7
	5	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

### Y.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	37	86.0	86.0	88.4
	5	5	11.6	11.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**Y.2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	38	88.4	88.4	88.4
Valid 5	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**Y.3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.7	4.7	4.7
Valid 3	15	34.9	34.9	39.5
Valid 4	20	46.5	46.5	86.0
Valid 5	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**Y.3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.3	2.3	2.3
Valid 4	37	86.0	86.0	88.4
Valid 5	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**Y.4.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.3	2.3	2.3
Valid 4	34	79.1	79.1	81.4
Valid 5	8	18.6	18.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**Y.4.2**

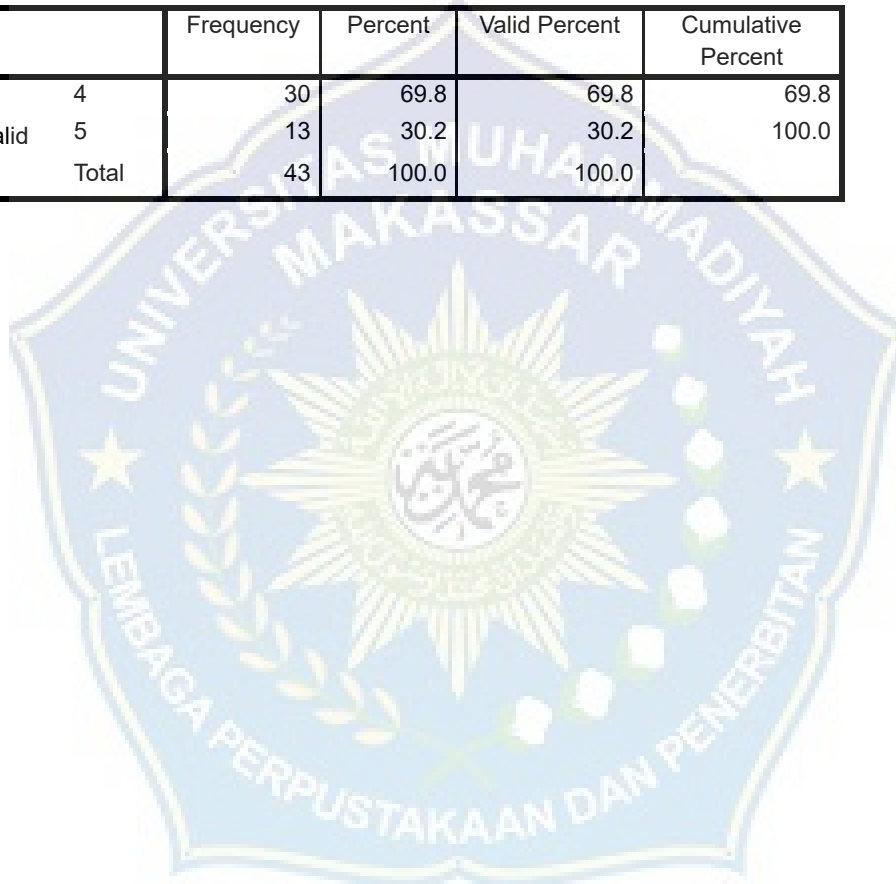
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	33	76.7	76.7	76.7
Valid 5	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**Y.5.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	31	72.1	72.1	72.1
Valid 5	12	27.9	27.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**Y.5.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	30	69.8	69.8	69.8
Valid 5	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	





## Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi Dan Uji Asumsi Klasik

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kerjasama tim, Komunikasi internal, Disiplin kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.705	.683	.1443

a. Predictors: (Constant), Kerjasama tim, Komunikasi internal, Disiplin kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.945	3	.648	31.129	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.812	39	.021		
	Total	2.757	42			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Kerjasama tim, Komunikasi internal, Disiplin kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.619	.381		1.623	.113
	Komunikasi internal	.409	.108	.405	3.768	.001
	Disiplin kerja	.144	.080	.219	1.801	.079
	Kerjasama tim	.299	.112	.366	2.673	.011

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

## Uji Asumsi Regression

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

Model	Durbin-Watson
1	1.819 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant),  
Kerjasama tim, Komunikasi  
internal, Disiplin kerja

b. Dependent Variable:  
Kinerja pegawai

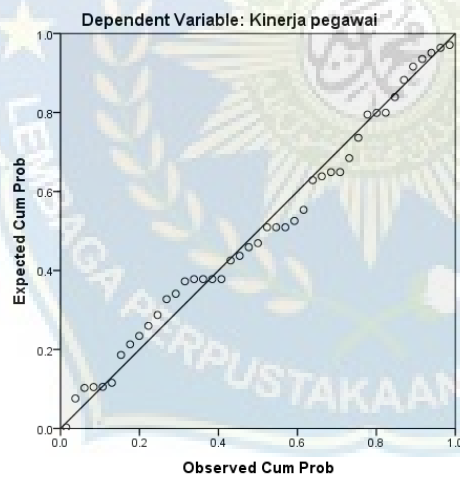
### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi internal	.652	1.533
	Disiplin kerja	.513	1.949
	Kerjasama tim	.403	2.482

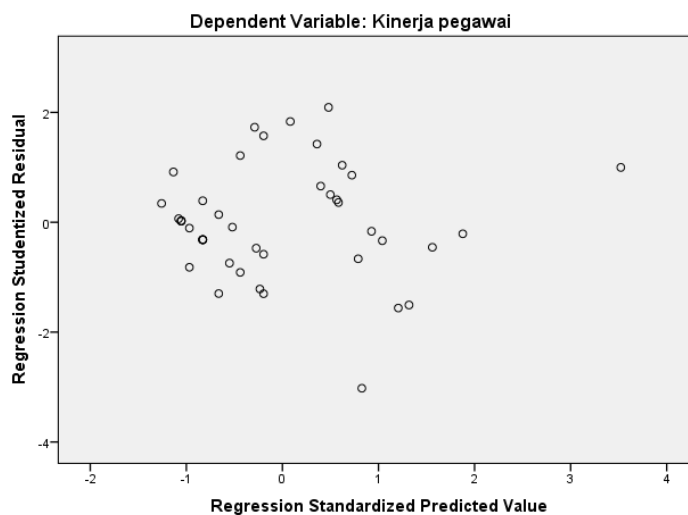
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

## Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



**Lampiran 6. T Tabel**

<b>Df = Tingkat Signifikansi</b>						
<b>Dua Sisi</b>	<b>20%</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>0,2%</b>
<b>Satu Sisi</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>	<b>2,5%</b>	<b>1%</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,1%</b>
<b>21</b>	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
<b>22</b>	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
<b>23</b>	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
<b>24</b>	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
<b>25</b>	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
<b>26</b>	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
<b>27</b>	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
<b>28</b>	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
<b>29</b>	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
<b>30</b>	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
<b>31</b>	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
<b>32</b>	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
<b>33</b>	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
<b>34</b>	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
<b>35</b>	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
<b>36</b>	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
<b>37</b>	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
<b>38</b>	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
<b>39</b>	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
<b>40</b>	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
<b>41</b>	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
<b>42</b>	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
<b>43</b>	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
<b>44</b>	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
<b>45</b>	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
<b>46</b>	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
<b>47</b>	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
<b>48</b>	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
<b>49</b>	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
<b>50</b>	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141

## Lampiran 7. Surat Keterangan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat Jl. Masjid Raya No. 38 Tlp. 0411-887188 Sungguminasa 92111 Website: dpmpstsp.gowakab.go.id email perizinan.kab.gowa@gmail.com

Nomor : 503/236/DPM-PTSP/PENELITIAN/III/2024  
Lampiran :  
Perihal : Surat Keterangan Penelitian

KepadaYth.  
KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT  
DAERAH KABUPATEN GOWA

di-  
Tempat

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor: 4500/S.01/PTSP/2024 tanggal 26 Februari 2024 tentang Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada saudara bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : FITRAH INDAH  
Tempat/Tanggal Lahir : Lamanda / 12 Desember 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Nomor Pokok : 105021102522  
Program Studi : Manajemen  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S2)  
Alamat : Dusun Lamanda

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis/Disertasi/Lembaga di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul:

**"PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN GOWA"**

Selama : 26 Februari 2024 s/d 26 Maret 2024  
Pengkut :

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan:

1. Sebelum melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Gowa;
2. Penelitian tidak menyimpang dari surat yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Surat Keterangan akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat keterangan ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian disampaikan dan untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperlunya.

Diterbitkan di Sungguminasa, tanggal : 4 Maret 2024

Ditandatangani secara elektronik Oleh:  
a.n. Bupati Gowa  
Kepala DPMPSTSP Kabupaten Gowa,



**H.INDRA SETIAWAN ABBAS, S.Sos, M.Si**  
Pangkat : Pembina Utama Muda  
Nip : 19721026 199303 1 003

Tembusan Yth:  
1. Bupati Gowa (sebagai laporan)  
2. Direktur PPs Univ. Muhammadiyah Makassar  
3. Arsip

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSR-E-BSSN.





## Lampiran 8. Dokumentasi





**Lampiran 9. Mapping Jurnal Penelitian terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti dan Tahun Penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Muhammad Tafsir et al, (2023)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai.	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan analisis data bersifat kuantitatif statistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, demikian juga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Komunikasi Internal berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Motivasi, serta lingkungan kerja dan komunikasi internal berpengaruh secara simultan



				terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup Kabupaten Gowa.
2.	Ade Vidya Eryanti K., Rosnaini Daga, & Sujatmiko, (2023)	Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi, dan Reward terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Bank BTN KC Makassar)	Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda melalui pengajuan pernyataan di dalam kuesioner kepada pegawai tetap	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai, Evaluasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai, sedangkan Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai.
3.	Joko Prathomo, Sahwan & Wahyuni, (2022)	“Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja	Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi

		Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULTENG Cabang Tolitoli”	menggunakan analisis linear berganda.	Internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kedua variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank SULTENG Cabang Tolitoli
4.	Muhammad Fathurrahman, Santi Nururly & Mukmin Suryatni, (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Operation Pada Pt Telkom Akses	Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian asosiatif. Adapun teknis analisisnya menggunakan Regresi Linier Berganda.	Dari penelitian ini didapatkan hasil analisis yang menyatakan bahwa: 1. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit operation PT. Telkom Akses

		Mataram		Mataram. 2. Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan unit operation PT. Telkom Akses Mataram. 3. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan unit operation PT. Telkom Akses Mataram.
5.	Fetrina Adinda E Agimat, William Agustinus Areros & Ventje Tatimu, (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado	Menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis data menggunakan software SmartPLS 3.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap

				<p>kerjasama tim, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kerjasama tim oleh karena itu PT. POS Indonesia lebih mempertahankan dan juga meningkatkan lingkungan kerja serta motivasi kerja kepada karyawan</p>
6.	<p>Ramadhan Abdillaha &amp; Eka Purnama Sari, (2023)</p>	<p>Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan</p>	<p>Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda atau statistik deskriptif</p>	<p>Hasil penelitian secara parsial kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kerjasama tim dan pengawasan</p>

				memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Indolakto Cabang Medan
7.	Maria Salvani Lebi, Imanuel Wellem & Imanuel Wellem, (2023)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka	Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif yang bersifat Asosiatif dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim, dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka.
8.	Purnamie Titisari, Arnis Budi Susanto & Yulita Indah Permatasari, (2021)	The Effect Of Teamwork On Employee Performance: A Study Of Medium Scale Industries In Anambra State	Penelitian ini menggunakan desain survei deskriptif karena sebagai survei sampel, hasilnya akan digeneralisasikan untuk seluruh populasi yang diteliti	Kerjasama Tim ditemukan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal ini membawa manfaat dalam hal produktivitas yang lebih

				tinggi, kinerja organisasi yang lebih baik, keunggulan kompetitif dan peningkatan kualitas dan kuantitas produk.
9.	Purnamie Titisari, Arnis Budi Susanto & Yulita Indah Permatasari, (2021)	The Role of Internal Communication, Work Discipline, And Employee Loyalty on Employee Performance	Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian eksplanatori. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Persamaan Struktural dengan menggunakan PLS.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero), dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap

				kinerja karyawan lapangan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero).
10.	Laila Irawati, Ading Sunarto (2023)	Analysis Of Implementation Discipline In Improving Employee Performance In Ciakar Village Office Kabupaten Tangerang	Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SWOT, observasi dan wawancara langsung dengan informan kunci dan informan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sistematis kerja pada Kantor Desa Ciakar sudah cukup baik, namun dari segi disiplin kerja masih ada sebagian pegawai yang menganggap enteng. Kinerja di Kantor Desa Ciakar cukup baik, dengan adanya team work atau kolaborasi antar pegawai namun budaya organisasi

				yang sangat kekeluargaan ini mengakibatkan pegawai tidak profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
11.	Himawan Ariyo Wibowo, Dudung Hadiwijaya, Priyo Susilo (2024)	The Influence of Work Discipline, Workload and Work Environment on the Performance of Air Traffic Controller Employees in the Area Control Center Unit at Airnav Indonesia Jakarta Air Traffic Services Center Branch	Metode yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Data diambil dengan menggunakan metode survei. 48 Analisis data dilakukan untuk menguji signifikansi hipotesis, koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS V.25	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengatur lalu lintas udara. Secara simultan disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan



				terhadap prestasi kerja pegawai Unit Area Control Center Airnav Indonesia Cabang Air Traffic Services Center Jakarta.
12.	Yuslinda, Indrayani, Muammar Khaddafi, I Wayan Catrayasa (2022)	The Effect Of Individual Characteristics, Work Culture, Teamwork, And Work Discipline On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable At The Regional Secretariat Of Karimun Regency.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Hasil dari penelitian ini adalah seluruh variabel X mempunyai pengaruh tidak langsung yang mempunyai nilai lebih besar dibandingkan dengan variabel yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara langsung. Yang mempunyai pengaruh tidak langsung paling besar adalah disiplin kerja dengan jumlah sebesar 2873.

13.	Bagas Pradana Aulia, Imam Sucipto, Ahmad Gunawan (2021)	Influence Of Organizational Culture, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance	Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non-Probability Sampling dengan jenis sampling jenuh. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan software SPSS versi 25.	erdasarkan hasil penelitian, budaya perusahaan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disusul disiplin kerja dan lingkungan kerja.
-----	---	--	--	--

## Lampiran 10. Surat Keterangan Bebas Plagiat



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Fitrah Indah  
Nim : 105021102522  
Program Studi : Magister Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	3 %	10 %
2	Bab 2	15 %	25 %
3	Bab 3	10 %	15 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	3 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 17 Mei 2024  
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588  
Website: [www.library.unismuh.ac.id](http://www.library.unismuh.ac.id)  
E-mail : [perpustakaan@unismuh.ac.id](mailto:perpustakaan@unismuh.ac.id)

## BIOGRAFI PENULIS



Fitrah Indah panggilan Fitrah lahir di Lamanda pada tanggal 12 Desember 2000 dari pasangan suami istri Bapak Jusman dan Ibu Harlina. Peneliti adalah putri tunggal. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jalan Talasalapang 1 Lorong 2, Pondok Putri Haji Lulung, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 139 Lamanda lulus tahun 2012, SMP Negeri 31 Bulukumba lulus tahun 2015, SMA Negeri 4 Bulukumba lulus tahun 2018, mulai tahun 2018 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar, dan tahun 2022 melanjutkan jenjang pendidikan dengan mengikuti Program S2 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar dengan mengambil konsentrasi Sumber Daya Manusia. Sampai dengan penulisan tesis ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S2 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.