PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

ANDI NURUL FADILA
NIM:105721108420

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ANDI NURUL FADILA
NIM : 105721108420

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan BisnisS Universitas Muhammadiyah Makassar

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya Bersama Kesulitan Ada Kemudahan”
(Q.S Al Baqarah : 286)

“Terlambat bukan berarti gagal, Cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk Menyerah, Setiap orang memiliki proses yang berbeda. PERCAYA PROSES itu yang paling penting, Karena Allah telah mempersiapkan hal baik dibalik kata Proses yang kamu anggap Rumit”
(Edwar Satria)

PERSEMBAHAN

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

Alhamdulillah Rabbil’alamin

Skripsi ini ku persembahkan untuk kedua orang tua saya tercinta, adik-adik ku dan orang-orang yang telah memberikan dukungan baik secara materi maupun tenaga dan almamater ku

PESAN DAN KESAN

Kamu tidak dapat menghindari tanggung jawab hari esok dengan menghindarinya hari ini. Tidak perlu terlalu keras pada diri sendiri lakukan yang terbaik dan perbaiki jika melakukan kesalahan tanpa menyalahkan diri sendiri.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung igra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

بسم الله الرحمن الرحيم

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Andi Nurul Fadila, Nim : 105721108420, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 13 Jumadil Akhir 1446 H / 14 Desember 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 18 Jumadil Akhir 1446 H
20 Desember 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. Abd. Rakhim Nanda, St. Mt.I.P.U (.....)
   (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si (.....)
   (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE.,M. ACC (.....)
   (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Siti Nurbaya, S.Pd.,M.M. (.....)
   2. Zalkha Soraya, S.E,.M.M. (.....)
   3. Dr. Alfian Rendra Anggoro KR, S.E.,M. (.....)
   4. Firman Syah, S.E.,M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Andi Jam'an, SE.,M.Si
NBM: 651 507

v

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

بسم الله الرحمن الرحيم

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Andi Nurul Fadila, Nim : 105721108420, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 13 Jumadil Akhir 1446 H / 14 Desember 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 18 Jumadil Akhir 1446 H
20 Desember 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. Abd. Rakhim Nanda, St. Mt.I.P.U (.....)
   (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si (.....)
   (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE.,M. ACC (.....)
   (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Siti Nurbaya, S.Pd.,M.M. (.....)
   2. Zalkha Soraya, S.E,.M.M. (.....)
   3. Dr. Alfian Rendra Anggoro KR, S.E.,M. (.....)
   4. Firman Syah, S.E.,M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Andi Jam'an, SE.,M.Si
NBM: 651 507

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

v

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بسم الله الرحمن الرحيم

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa	:	Andi Nurul Fadila
No. Stambuk/NIM	:	105721108420
Program Studi	:	Manajemen
Judul Penelitian	:	Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 20 Desember 2024

Yang Membuat Pernyataan,

Andi Nurul Fadila
Nim. 105721108420

Diketahui Oleh,

Dekan,

Dr. Andi Jam'an, SE..M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi Manajemen,

Nasrullah, SE..M.M
NBM: 1151 132

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Andi Nurul Fadila
NIM	: 105721108420
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar ***Hak Bebas Royalti Noneksklusif*** ***(Non-exclusive Royalty Free Right)*** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pada Perusahaan Tekstil Dan Garment Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkakn nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 20 Desember 2024

Yang Membuat Pernyataan,

Andi Nurul Fadila
Nim. 105721108420

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

KATA PENGANTAR

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 Skripsi yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Makassar"

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Darman Bada, ST,.M.M dan Ibu Andi Jerni, SE,.M.M yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan Saudara-saudaraku tercinta yaitu Aziza, Ainun dan Aris yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan, 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 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 Dr. Ir. Abd. Rakhim Nanda, St. Mt.I.P.U,Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE. M.SI, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, S.E,.M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Asdar, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujuan skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. 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 Skripsi ini.

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

Mudah-mudahan Skripsi 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, 20 Desember, 2024

Penulis

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ABSTRAK

ANDI NURUL FADILA, 2024. Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Di Bimbing Oleh: Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, S.E.,M.M dan Asdar, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teori *Roscoe*. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan penelitian ke Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota makassar yang berupa penyebaran kuesioner. Alat analisis yang digunakan yaitu *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis data dimana koefisien variabel komunikasi sebesar 0,002 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,002<0,05). Selain itu, kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis data dimana koefisien variabel kompetensi sebesar 0,001 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,001<0,05).

Kata kunci : *Kompetensi, komunikasi, kinerja, pegawai*

ABSTRACT

ANDI NURUL FADILA, 2024. The Influence of Communication and Competence on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registration of Makassar City. Thesis. Management Department. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, S.E.,M.M and Asdar, S.E., M.Si.

This research aims to determine the influence of communication on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Makassar City. This study uses a quantitative method. The sample size method used in this research is based on Roscoe's theory. The data source used is primary data. Data collection was conducted by conducting research at the Department of Population and Civil Registration of Makassar City through the distribution of questionnaires. The analytical tool used is the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25.

The research findings indicate that communication has a positive and significant impact on employee performance at the Office of Population and Civil Registration in Makassar. This is evidenced by the data analysis results, where the coefficient for the communication variable is 0.002 with a significance value smaller than 0.05 (0.002<0.05). Additionally, competence also has a positive and significant effect on employee performance at the Office of Population and Civil Registration in Makassar. This is demonstrated by the data analysis results, where the coefficient for the competence variable is 0.001 with a significance value smaller than 0.05 (0.001<0.05)..

Keywords *: Competence, communication, performance, employees*

DAFTAR ISI

SKRIPSI i
KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA ii
JUDUL PENELITIAN ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN iii
KATA PENGANTAR viii
ABSTRAK xi
ABSTRACT xii
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xix
DAFTAR GAMBAR xx
DAFTAR LAMPIRAN xxi
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian 6
D. Manfaat Penelitian 6
BAB II 8
TINJAUAN PUSTAKA 8
A. Tinjauan Teori 8
1. Komunikasi 8

Komunikasi adalah topik yang sering diperdebatkan, bukan hanya di kalangan awam. Ini karena kata komunikasi memiliki banyak arti yang berbeda. Dalam bahasa Inggris, kata komunikasi berasal dari kata Latin communis, yang berarti sama, communico, communicatio, atau communicare, yang berarti membuat sama (to make common). Istilah pertama, communis, paling sering disebut sebagai akar dari kata-kata Latin lainnya yang memiliki arti yang serupa (Deddy Mulyana, 2007: 45-46). 8

Menurut Karlfried Knapp (Suprapto, 2011: 6), menyatakan bahwa sistem simbol linguistik digunakan dalam komunikasi untuk berkomunikasi satu sama lain. Sistem simbol ini termasuk sistem verbal, yang terdiri dari kata-kata, dan nonverbal. Sistem dapat dipromosikan secara tatap muka atau melalui media lain (tulisan, oral, dan visual). 8

Hovland, Janis & Kelley, Miller dalam Ardianto (2011) mendefinisikan komunikasi sebagai “aktivitas satu arah yang meliputi lambang utama verbal untuk mengubah perilaku orang lain”. Dari konsep ini CORE Metadata, citation and similar papers at core.ac.uk Provided by Binus University Repository 8 menunjukkan bahwa komunikasi sebagai proses, sebagai prosedur untuk mempengaruhi orang lain, sebagai simbol, dan sebagai transaksi. 8

Dari beberapa pendapat diatas, menurut penulis bahwa komunikasi adalah suatu proses untuk menyampaikan suatu informasi kepada orang lain baik secara lisan maupun tulisan/simbol. 9

2. Kompetensi 10

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat diamati mencakup atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar performa yang ditetapkan. Ini karena kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Standar kompetensi dalam bahasa berasal dari kata "standar" dan "kemampuan". Standar didefinisikan sebagai "ukuran" yang disepakati, sedangkan kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat diamati untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan. 10

Menurut Spencer (2007) kompetensi merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan, yang terdiri dari *knowledge*, *skill*, dan *attitude*. Zwell (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor dari kemampuan ada dua, yaitu: 10

3. Kinerja Pegawai 17

Menurut (Notoatmodjo 2018: 124) Kinerja diartikan sebagai “Hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan persyaratan pekerjaan”. Kata "kinerja" dalam bahasa Inggris juga berarti "*performance*". Oleh karena itu, jika definisi kinerja diartikan secara harfiah, berarti hasil dari upaya dan pekerjaan seseorang. Kinerja organisasi dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan organisasi. 17

Kinerja, Dalam Sanusi (2015:65) bahwa itulah yang dicapai seseorang atau suatu sistem. Menurut perspektif ini, kinerja adalah cara untuk menyelesaikan tugas.

Akibatnya, pengukuran kinerja yang efektif menentukan apakah tindakan tertentu akan menghasilkan hasil yang diinginkan. 17

Menurut Amstrong dan Baron dalam Irham (2014:92), Kinerja adalah kontribusi keuangan, kepuasan pelanggan, dan tujuan strategis bisnis sangat berkaitan dengan kinerja. Namun, Indra Bastian dalam Irham (2014:32) mencatat bahwa kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi. Tingkat keberhasilan ini dituangkan dalam rencana strategis. (Perencanaan Strategis). 17

Kesimpulannya, Kinerja adalah tentang menyelesaikan tugas dan menerima hasil dari pegawai. Ini adalah salah satu kriteria utama yang digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi produktivitas staf mereka. Perusahaan dapat menentukan dampak suatu kebijakan. 17

B. Tinjauan Empiris 20

C. Kerangka Pikir 24

D. Hipotesis 25

Sugiyono (2018:42) menegaskan bahwa hipotesis adalah solusi sementara untuk rumusan pertanyaan penelitian ketika rumusan tersebut berbentuk kalimat Inkuiri (menyelidiki masalah-masalah dan menemukan informasi). 26

Diduga Hipotesis dalam penelitian ini adalah: 26

BAB III 27

METODE PENELITIAN 27

A. Jenis Penelitian 27

B. Lokasi dan Waktu Penelitian 27

C. Jenis dan Sumber Data 28

D. Populasi dan Sampel 28

E. Teknik Pengumpulan Data 29

F. Definisi Operasional Variabel 30

1. Identifikasi Variabel 30

2. Definisi Operasional 30

G. Metode Analisis Data 31

$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ 34

H. Uji Hipotesis 35

BAB IV 37

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 37

A. Gambaran Umum Objek Penelitian 37

1. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Makassar 37

Dalam hal ini kantor Dinas Kependudukan dan Catatn Sipil Kota Makassar senantiasa berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat khususnya dalam menangani pengurusan Akta kelahiran pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar..... 37

Berdasarkan undang undang nomor 23 tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan danPeraturan Daerah nomor 3 tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan OrganisasiPerangkat Daerah kota Makassar, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil mempunyai tugaspokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang kependudukan dan catatan sipil sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku..... 37

Dimana dalam melaksanakan tugasnya Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil berkoordinasi dengan pihak terkait, yang meliputi 14 Kecamatan dan 143 Kelurahan di KotaMakassar. Dengan jumlah pegawai sebanyak 142 orang, Dinas Kependudukan dan CatatanSipil kota Makassar terus berusaha meningkatkan kualitas layanannya kepada masyarakat. Hal ini tentu saja semata-mata hanya untuk mewujudkan kepuasan masyarakat dalampengurusan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil. Hal ini tergambar dalam motto Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, yaitu "Kepuasan Masyarakat Adalah Kebanggaan Kami" 37

2. Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar..... 38

1. Menyelanggarakan administrasi pendaftaran pendudukan dan pencatatan sipil secaraterintegrasi melalui SIAK 38

2. Meningkatkan pengelolaan database kependudukan secara berkelanjutan ... 38

3. Meningkatkan .yang perofesional secara berkelanjutan..... 38

4. Menambahkan dan prasarana SIAK secara berkelanjutan 38

5. Meningkatkan insentitas kajian kebijakan dan pengendalian..... 38

6. administrasikependudukan dan pencatatan sipil 38

7. Meningkatkan insentitas koordinasi dan singkronasi dean instansi terkait dalampelaksanaan tugas..... 38

B. Hasil Penelitian..... 40

C. Pembahasan..... 53

1. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Makassar 53

Komunikasi berperan penting dalam peningkatan kinerja. komunikasi dijadikan sebagai umpan balik (Feedback) terkait dalam hal kebijakan, aturan-aturan atau

norma-norma yang berlaku di perusahaan. Komunikasi yang baik meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan, komunikasi yang baik digunakan manajer untuk mengembangkan karyawan, melihat dan mengawasi baik peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan, dan bisa membuat karyawan bekerja lebih efektif dan saling bekerjasama dalam menetapkan tujuan Perusahaan. 53

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Makassar. Hal dibuktikan dari olah data ujistatistik t. Pengujian menunjukkan hasil nilai t-hitung sebesar 12.107 dengan nilai koefisien variabel sebesar 0,002 sedangkan nilai t-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% (α 0,05) adalah 1,688. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (12.107>1,688) dan nilai koefisien variabel lebih kecil dari α (0,001<0,05). Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dikatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan memiliki arti bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai harus ada komunikasi yang baik sehingga dapat mengendalikan kinerja pegawai dengan kepuasan pegawai dalam menyelesaikan kemampuan kinerjanya maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, kinerja dipandang sebagai sarana untuk menyelesaikan tugas. Akibatnya, pengukuran kinerja yang efektif mempertimbangkan apakah tindakan tertentu dapat menghasilkan hasil yang diinginkan. 54

Hasil penelitian ini ini sejalan dengan penelitian Muhammad Efendi (2022) bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai karena thitung (10,515) > t tabel (1,669). Pengujian kedua yaitu variable komunikasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan Kepuasan Pegawai (M) sebagai variable moderasi pada t hitung menghasilkan koefisien sebesar 4,876, sampel 49 ditemukan df = 49 (49-2) pada taraf signifikan. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan Pegawai sebagai variable moderasi karena thitung (4,876) > t tabel (1,669). 54

Menurut Amstrong dan Baron dalam Irham (2014:92), Kinerja adalah hasil kerja yang banyak berkaitan dengan tujuan strategis bisnis, kepuasan pelanggan, dan kontribusi keuangan. Namun, Indra Bastian dalam Irham (2014:32) mencatat bahwa kinerja adalah contoh tingkat keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam pembuatan skema strategis. (Perencanaan Strategis). 55

2. Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Makassar 55

Kompetensi atau kemampuan merupakan salah satu unsur yang penting dalam menujang kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan yang baik dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk

segera maju dan berkembang pesat guna menghadapi kompetisi global yang semakin maju. 55

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Makassar. Hal dibuktikan dari olah data ujistatistik t. Pengujian menunjukkan hasil nilai t-hitung sebesar 1.832 dengan nilai koefisien variabel sebesar 0,001 sedangkan nilai t-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% (α 0,05) adalah 1,688. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1.832 >1,668) dan nilai koefisien variabel lebih kecil dari α (0,002<0,05). Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dikatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dikarenakan pelayanan perkantoran yang sangat penting dalam penilaian kinerja pegawai khususnya pada tingkat manajemen, semakin rendah kinerja pegawai maka semakin rendah kompetensi karyawan tersebut, menurunnya kinerja pegawai juga disebabkan oleh permasalahan pemberian insentif yang tidak sesuai dan tidak seimbang dengan tujuan yang telah ditetapkan bagi pegawai. 55

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Retno wibowo (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, variabel kompetensi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, variabel budaya organisasi dan kompetensi organisasi berpengaruh signifikan dan positif. memengaruhi terhadap kepuasan kerja, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, variabel kompetensi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, variabel budaya organisasi dan kompetensi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap pegawai. 56

BAB V 57

PENUTUP 57

A. Kesimpulan 57

B. Saran 57

DAFTAR PUSTAKA 58

LAMPIRAN 60

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu 21

3.1 Definisi Oprasional 30

4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 39

4.2 Karakteristik Responden Berdasrkan Umur 39

4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 40

4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Variabel Komunikasi 40

4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi 41

4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai 43

4.7 Hasil Uji Validitas Komunikasi 44

4.8 Hasil Uji Validitas Kompetensi 45

4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai 46

4.10 Hasil Uji Reliabilitas 47

4.11 Hasil Uji Multikolinearitas 47

4.12 Hasil Regresi Linier Berganda 49

4.13 Hasil Uji Koefisien Detrrminasi..... 50

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir 25

4.1 Struktur Organisasi 38

4.2 Hasil Grafik Normal P-Plot 47

4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas 48

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 61

Lampiran 2 64

Lampiran 3 65

Lampiran 4 68

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penetapan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dasar sentralisasi diubah menjadi desentralisasi. Otonomi daerah melibatkan pemerintah pusat memberikan kewenangan yang luas kepada daerah untuk meningkatkan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat. Dengan mempertimbangkan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan, dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia, pemerintahan daerah diminta untuk mempercepat peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, sehingga meningkatkan daya saing daerah.

Setiap daerah telah diberikan wewenang tersendiri untuk mengatur kepentingan pemerintahan daerahnya. Ini dimaksud pada pengertian Otonomi Daerah berdasarkan pasal 1 angka 6 UU 23/2014, Otonomi Daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam hal ini, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil bertugas memberikan pelayanan dan berperan penting dalam membantu pemerintah daerah mengatur atau mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat. Baik kualitas atau kualitas pelayanan di sektor publik dapat digunakan sebagai ukuran untuk menilai seberapa komitmen organisasi sektor publik terhadap

niat dan kemampuan mereka untuk memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada masyarakat (Tjiptono, 2014).

Pengembangan kemampuan berbasis mutu pelayanan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi pemerintah terlibat dalam kinerja karyawan untuk mencapai tujuannya, jadi setiap organisasi pemerintah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan komunikasi dan peningkatan kemampuan mereka (Wibowo, 2017). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kualitas pelayanan kepada masyarakat yang sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan (Darmawanto dan Ariyanto, 2020).

Pegawai di bagian pelayanan, yang merupakan bagian terdepan dalam pelayanan kantor, mengalami penurunan kinerja dan komunikasi yang paling sering terjadi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa, dengan jumlah pegawai yang lebih besar, penilaian kinerja pegawai menjadi sangat penting. Ini juga disebabkan oleh masalah pemberian insentif yang tidak sesuai dan tidak seimbang dengan target yang telah ditetapkan.

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dikenal sebagai kompetensi. Kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Ini adalah faktor dasar yang membedakan seseorang yang memiliki kemampuan lebih dari yang lain.

Adapun Rencana strategis (Renstra) Tahun 2021-2026 yang dikatakan oleh pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar adalah Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang berisi tujuan, sasaran,

strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif. Proses penyusunan renstra perangkat daerah meliputi: (1) Persiapan Penyusunan Renstra Perangkat Daerah; (2) Penyusunan rancangan Renstra Perangkat Daerah; (3) Penyusunan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah; dan (4) penetapan Renstra Perangkat Daerah.

Renstra perangkat daerah memiliki keterkaitan dengan dokumen perencanaan baik ditingkat nasional, provinsi maupun Kabupaten/Kota. Keterkaitan Renstra perangkatdaerah dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi, dan dengan Renja perangkat daerah diuraikan sebagai berikut. Penyusunan Renstra Perangkat Daerah mengacu pada tugas dan fungsi perangkat daerah sesuai dengan Peraturan Daerah tentang Perangkat Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota, Peraturan Kepala Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota tentang Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah, RPJMD Provinsi/Kabupaten/Kota, dan memperhatikan Renstra Kementerian/Lembaga, Renstra Perangkat Daerah Provinsi, Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi/Kabupaten/Kota, dan Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD Provinsi/Kabupaten/Kota.

Berikut penyusunan Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar yang ingin dicapai dalam 5 tahun kedepan:

a. Meningkatkan mutu dan produktifitas pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan khususnya pada bidang kependudukan dan pencatatan sipil.
b. Mendorong upaya mengefektifkan sistem dan tatalaksana pelayanan sehingga pelayanan dapat dilaksanakan secara lebih berdaya guna dan berhasil guna.

c. Mendorong tumbuhnya kreatifitas, prakarsa dan peran serta masyarakat dalam pembangunan.
d. Mengoptimalkan pelaksanaan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) agar mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.
e. Sebagai sarana pengawasan yang efektif dan efisien melalui monitoring dan juga dapat sebagai kerangka landasan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam upaya peningkatan efektifitas sistem pelayanan publik pada bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil bertanggung jawab atas pelayanan administratif masyarakat di daerah setempat. Ini berarti bahwa sebagian besar orang memiliki akses ke Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil untuk mencatat semua dokumen pribadi mereka, seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akte Kelahiran, Kartu Identitas Anak (KIA), dan sebagainya. Seorang pegawai harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat saat mereka bekerja dengan baik. Kinerja adalah hasil dari pencapaian yang dapat dipertanggung jawabkan seseorang. Di beberapa instansi pemerintah, sistem pengelolaan kinerja telah dibangun secara mandiri dengan tujuan meningkatkan kualitas pencapaian kinerja pegawai dalam menyelenggarakan pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Akibatnya, perlu adanya aparatur pemerintah yang profesional yang mampu memberikan pelayanan terbaik.

Memberikan pelayanan kepada publik merupakan salah satu fungsi utama dalam menyelenggaraan pemerintahan yang yang baik. Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik adalah

kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Karena Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar saat ini menggunakan jaringan pusat dan memiliki 142 karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Penulis melihat beberapa gejala atau fenomena di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar, termasuk kurangnya komunikasi yang efektif antara beberapa pegawai, yang dapat dilihat dari pemberian tugas yang diberikan oleh atasan. Pegawai lama juga kurang berpartisipasi secara aktif dalam memberikan petunjuk kepada pegawai baru. Selain itu, peneliti menemukan bahwa karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar tidak memiliki semangat kerja dan tidak memiliki tanggung jawab. Ini terlihat dari cara karyawan melayani masyarakat dan mengharapkan satu sama lain untuk membantu. Peneliti menemukan bahwa kurangnya kompetensi karyawan dan kurangnya komunikasi antar karyawan menyebabkan masalah ini, yang berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang telah dipaparkan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Keuntungan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akdemik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi pengembangan budaya organisasi, khususnya yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.

2. Manfaat Praktis

Selain bermanfaat bagi peneliti, skripsi dapat menambah wawasan sekaligus menghasilkan publikasi ilmiah tentang topik yang diteliti. Skripsi juga merupakan syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana (S1).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Komunikasi

Komunikasi adalah topik yang sering diperdebatkan, bukan hanya di kalangan awam. Ini karena kata komunikasi memiliki banyak arti yang berbeda. Dalam bahasa Inggris, kata komunikasi berasal dari kata Latin communis, yang berarti sama, communico, communicatio, atau communicare, yang berarti membuat sama (to make common). Istilah pertama, communis, paling sering disebut sebagai akar dari kata-kata Latin lainnya yang memiliki arti yang serupa (Deddy Mulyana, 2007: 45-46).

Menurut Karlfried Knapp (Suprapto, 2011: 6), menyatakan bahwa sistem simbol linguistik digunakan dalam komunikasi untuk berkomunikasi satu sama lain. Sistem simbol ini termasuk sistem verbal, yang terdiri dari kata-kata, dan nonverbal. Sistem dapat dipromosikan secara tatap muka atau melalui media lain (tulisan, oral, dan visual).

Hovland, Janis & Kelley, Miller dalam Ardianto (2011) mendefinisikan komunikasi sebagai “aktivitas satu arah yang meliputi lambang utama verbal untuk mengubah perilaku orang lain”. Dari konsep ini CORE Metadata, citation and similar papers at core.ac.uk Provided by Binus University Repository 8 menunjukkan bahwa komunikasi sebagai proses, sebagai prosedur untuk mempengaruhi orang lain, sebagai simbol, dan sebagai transaksi.

Dari beberapa pendapat diatas, menurut penulis bahwa komunikasi adalah suatu proses untuk menyampaikan suatu informasi kepada orang lain baik secara lisan maupun tulisan/simbol.

a. Tujuan Komunikasi

Komunikasi bertujuan untuk mendapatkan pemahaman, dukungan, ide, dan pengaruh pada tindakan. Namun, tujuan komunikasi dalam bidang public relations dapat dibagi menjadi tujuan informasi, intruksi, dan persuasi. Agar sebuah ide dapat diterima oleh tujuan, cara terbaik untuk menggunakannya adalah dengan tidak memaksakan kehendak atau lebih persuasif.

Menurut Effendy (2017: 55) terdapat empat tujuan komunikasi, yaitu:

1) Untuk Menentukan Biaya Mengubah sikap (*to change the attitude*)
2) Mengubah opini atau pendapat (*to change the opinion*)
3) Mengubah perilaku (*to change behaviour*)
4) Mengubah masyarakat (*to change the society*)

b. Indikator Komunikasi

Menurut Effendy (2017:10) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui baik tidaknya komunikasi pada perusahaan, yaitu:

1) Keterbukaan
2) Kepercayaan pada pesan lisan
3) Menghindari pesan berlebihan
4) Tepat waktu

5) penyaringan

2. Kompetensi

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat diamati mencakup atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar performa yang ditetapkan. Ini karena kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Standar kompetensi dalam bahasa berasal dari kata "standar" dan "kemampuan". Standar didefinisikan sebagai "ukuran" yang disepakati, sedangkan kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat diamati untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan.

Menurut Spencer (2007) kompetensi merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan, yang terdiri dari *knowledge*, *skill*, dan *attitude*. Zwell (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor dari kemampuan ada dua, yaitu:

1). Kemampuan fisik yakni kemampuan untuk melakukan aktivitas sesuai dengan kondisi stamina, kekuatan, dan karakteristik biologis (*knowledge* dan *attitude*).

2). Kemampuan intelektual yaitu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang melibatkan aktivitas mental (*Skill*).

Sedangkan menurut Langen (2008) kemampuan seseorang untuk melakukan perilaku kognitif, psikomotorik, dan efektif dengan benar dan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Menurut Wibowo (2017) kompetensi merupakan Kemampuan melakukan tugas atau pekerjaan yang didukung oleh keterampilan dan pengetahuan yang ditetapkan oleh pekerjaan disebut kompetensi. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu yang menjadi ciri seorang profesional. Secara harfiah, kata "kompetensi" berasal dari kata "kemampuan", yang berarti "kemampuan", "wewenang", dan "kecakapan." Menurut etimologi, kompetensi berarti aspek keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang pegawai atau pemimpin yang memiliki pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang unggul. Karakteristik kompetensi adalah sesuatu yang termasuk dalam kepribadian dan cara seseorang bertindak dalam melakukan tugas pekerjaan (Mangkunegara, 2017).

Peran kompetensi menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2013 Pasal 1 adalah peran yang didasari oleh kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi

a. Indikator (Hutapea, 2015:20)

1) Keadilan dan dukungan
2) Nilai Bersama
3) Kepercayaan
4) Pemahaman organisasionalPelibatan pekerja

b. Peran Kopetensi

Manajerial ditentukan bahwa peran kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu fakta dan angka dibalik aspek teknis.
2) Keahlian/Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan untuk menunjukkan tugas pada tingkat kriteria yang dapat diterima secara terus menerus dengan kegiatan yang paling sedikit.
3) Sikap (*attitude*), yaitu yang ditunjukkan kepada pelanggan dan orang lain bahwa yang bersangkutan mampu berada dalam lingkungan kerjanya.

Tujuan Kopetensi

Adapun tujuan kompetensi yang harus dilakukan menurut Hutapea (2015:16) mengungkapkan bahwa penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut :

1) Pembentukan pekerjaan
2) Evaluasi pekerjaan
3) Rekrutmen dan seleksi

4) Pembentukan dan pengembangan organisasi
5) Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi
6) Pembelajaran organisasi
7) Manajemen karier dan penilaian potensi karyawan
8) Sistem imbal jasa

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap orang yang mencakup elemen pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan menguasai standar kompetensi tersebut, seseorang akan mampu:

a) Bagaimana mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan.
b) Bagaimana mengorganisasikannya agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan.
c) Apa yang harus dilakukan bilamana terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula.
d) Bagaimana menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda.
e) Bagaimana menyesuaikan kemampuan yang dimiliki bila bekerja pada kondisi dan lingkungan yang berbeda.

Keukuran standar kompetensi harus memiliki kemampuan ukur yang akurat, untuk itu standar harus :

a) Terfokus pada apa yang diharapkan dapat dilakukan pekerja di tempat kerja.

b) Memberikan pengarahan yang cukup untuk pelatihan dan penilaian.

c) Diperlihatkan dalam bentuk hasil akhir yang diharapkan.

d) Selaras dengan peraturan perundang-undangan terkait yang berlaku, standar produk dan jasa yang terkait serta kode etik profesi bila ada.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa standar kompetensi adalah persetujuan tentang kompetensi yang diperlukan pada suatu bidang pekerjaan oleh seluruh "stakeholders" di bidangnya. Dengan kata lain, standar kompetensi adalah perumusan tentang kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk memenuhi unjuk kerja yang dipersyaratkan.

c. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kopetensi

Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Wibowo (2017), adalah sebagai berikut:

1) Keyakinan Nilai-Nilai dan Perilaku

Keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri dan orang lain sangat memengaruhi perilakunya. Jika seseorang percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu, mereka akan lebih mudah melakukannya.

2) Keterampilan

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu akan meningkatkan rasa percaya diri seseorang dan menunjukkan

bahwa individu tersebut memiliki keahlian dalam bidang yang mereka geluti.

3) Pengalaman

Pengalaman sangat membantu dalam melakukan pekerjaan dan meningkatkan kinerja karena banyak belajar dari pengalaman dan keahlian menunjukkan kompetensi yang dimiliki seseorang.

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian tidak dapat diubah; kepribadian seseorang akan mempengaruhi seberapa baik mereka menyelesaikan masalah dalam kehidupan mereka dan meningkatkan kemampuan mereka. Seseorang akan bereaksi dan beradaptasi dengan lingkungannya, yang akan meningkatkan kemampuan mereka.

5) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis menghasilkan peningkatan kekuatan fisik, yang membuat aktivitas kerja lebih mudah dan meningkatkan tingkat kompetensi seseorang. Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi atau dorongannya dari atasan mereka.

6) Isu Emosional

Kondisi emosional seseorang akan memengaruhi penampilannya di tempat kerja, juga. Orang yang memiliki rasa percaya diri akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik, tetapi

gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga dapat menurunkan kinerja atau penampilan seseorang, sehingga mereka tidak mampu lagi.

7) Kemampuan Intelektual

Pikiran kritis, kognitif, analitis, dan kemampuan konseptual adalah komponen yang mempengaruhi kompetensi. Pengalaman dan proses pembelajaran juga mempengaruhi kemampuan intelektual seseorang, yang sudah tentu akan meningkatkan kompetensinya.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi seseorang berpengaruh pada kemampuan mereka dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar karyawan, motivasi kerja, dan semua faktor lainnya.

Lebih lanjut Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa untuk menempatkan seseorang ke posisi yang tepat, mereka harus cocok dengan pekerjaan mereka, yang berarti mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan tersebut. Salah satu cara untuk mengetahui apakah seorang pegawai memiliki pengetahuan yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaannya adalah dengan melihat apakah mereka memiliki pendidikan formal, pengalaman kerja, dan pengetahuan teknis yang relevan. Selain itu, kesesuaian keterampilan dapat dilihat melalui kemampuan konseptual, penguasaan teknologi, dan diklat yang telah diikuti. Namun, faktor

sikap yang mempengaruhi pekerjaan termasuk kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan kompetensi organisasi (Atkhan, 2013:260).

3. Kinerja Pegawai

Menurut (Notoatmodjo 2018: 124) Kinerja diartikan sebagai “Hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan persyaratan pekerjaan”. Kata "kinerja" dalam bahasa Inggris juga berarti "*performance*". Oleh karena itu, jika definisi kinerja diartikan secara harfiah, berarti hasil dari upaya dan pekerjaan seseorang. Kinerja organisasi dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja, Dalam Sanusi (2015:65) bahwa itulah yang dicapai seseorang atau suatu sistem. Menurut perspektif ini, kinerja adalah cara untuk menyelesaikan tugas. Akibatnya, pengukuran kinerja yang efektif menentukan apakah tindakan tertentu akan menghasilkan hasil yang diinginkan.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Irham (2014:92), Kinerja adalah kontribusi keuangan, kepuasan pelanggan, dan tujuan strategis bisnis sangat berkaitan dengan kinerja. Namun, Indra Bastian dalam Irham (2014:32) mencatat bahwa kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi. Tingkat keberhasilan ini dituangkan dalam rencana strategis. (Perencanaan Strategis).

Kesimpulannya, Kinerja adalah tentang menyelesaikan tugas dan menerima hasil dari pegawai. Ini adalah salah satu kriteria utama yang digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi produktivitas staf mereka. Perusahaan dapat menentukan dampak suatu kebijakan.

a. Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Edison dkk. (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari:

1) Target

Target adalah ukuran pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau uang yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas sangat penting karena dapat mempertahankan loyalitas pelanggan.

3) Waktu penyelesaian

Penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu, pelanggan dapat yakin bahwa pekerjaan akan didistribusikan dan diserahkan.

b. Indikator Kinerja

Tingkat kinerja karyawan secara individual dan kelompok memengaruhi keberhasilan organisasi. Dengan kata lain, semakin baik kinerja karyawan, semakin baik kinerja organisasi. Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Ketepatan penyelesaian tugas Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

2) Kesesuaian jam kerja Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3) Tingkat kehadiran Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4) Kerjasama antar karyawan Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
5) Kepuasan kerja Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

c. Factor yanag Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Sebagaimana dikemukakan oleh Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:61), faktor-faktor berikut mempengaruhi kinerja:

1) Faktor Pribadi ditentukan oleh motivasi dan kompetensi individu serta tingkat kompetensinya terhadap sesuatu.
2) Faktor kepemimpinan termasuk kaliber pekerjaan yang dilakukan manajer dan pemimpin tim, serta faktor lainnya.
3) Faktor Tim dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja yang disediakan oleh cabang eksekutif.
4) Faktor Sistem disebabkan oleh sistem kerja dan fasilitas organisasi.
5) Faktor Kontekstual/Situasi, yang dipengaruhi oleh perubahan kondisi lingkungan internal dan eksternal.

d. Langkah Peningkatan Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:55) menegaskan bahwa peningkatan kinerja melibatkan dua proses, yaitu:

1) Mengetahui segala kekurangan dalam pekerjaan. Ada tiga cara untuk melakukannya:
   a) Identifikasi masalah menggunakan data dan informasi tentang operasi bisnis yang terus dikumpulkan.
   b) Identifikasi masalah apa pun dengan staf.
   c) Berkonsentrasi pada masalah yang dihadapi.
2) Mengingat kekurangan dan keseriusannya. Beberapa informasi diperlukan untuk membuat segalanya lebih baik, termasuk:
   a) Tentukan masalah setepat mungkin.
   b) Menetapkan tingkat kepentingan masalah.
   c) Tentukan faktor potensial yang berkontribusi, termasuk yang bersifat pribadi bagi pegawai.
   d) Buat rencana tindakan untuk mengatasi alasan kekurangan.
   e) Menjalankan sebuah strategi.
   f) Tentukan apakah masalah telah diperbaiki atau belum.
   g) Jika perlu, mulailah dari awal.

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris atau penelitian sebelumnya yang dipakai untuk rujukan penulis untuk memudahkan penulis untuk menyusun dan mengembangkan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Mychi Dwi Suharto (2021)	Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada	Komunikasi, Kompetensi dan kinerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan

		Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Cilacap			komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Adi Kurnia (2022)	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Di dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota tasikmalaya	Kompetensi dan Kinerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif	Dari hasil riset menunjukan bahwa secara sumultan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keberadaan kinerja pegawai Disdukcapil Kota Tasikmalaya sehingga dijadikan salah satu tolak ukur dan rujukan dalam mewujudkan kinerja pegawai Disdukcapil menjadi semakin melaksanakan tupoksinya membantu Walikota Tasikmalaya selaras dengan visinya Disdukcapil Kota Tasikmalaya yaitu data kependudukan yang akuntabel demi terwujudnya pelayanan prima.
3.	Rosida Salijanah (2019)	Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompetensi Terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten situbondo	Kompetensi dan kompetensi	Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas

					Kependudukan dan Cacatan Sipil Kabupaten Situbondo.
4.	Dwi Lestari (2017)	Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kualitas Pelayanan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magelang	Kinerja Pegawai dan Komunikasi	Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif	Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh kinerja pegawai, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kualitas pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magelang.
5.	Suryandari (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Kompetensi dan Kinerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif	Dari hasil penelitian menunjukkan motivasi pegawai mampu memediasi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 9,1%. Sedangkan motivasi pegawai dalam memediasi disiplin kerja dan penghargaan secara berturut-turut memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan sebesar 4,8% dan 7,7%
6.	Mauli Siagian (2017)	Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di	Kompetensi dan kinerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja atau dapat diartikan

		Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Riau			bahwa motivasi kerja tidak dapat memerantarai hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,1285.
7.	Miftahul Ainun Naím Basori, Wawan Prahiawan, dan Daenulhay (2017)	Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Krakatau Bandar Samuder	Kompetensi dan Kinerja pegawai	Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-hitung > t-tabel (7.708 > 1,96) dengan nilai sig 0.000 (p < 5%)
8.	S.Ary Yudhistiant o (2017)	The effect of styles of leadership and work discipline on performance through motivation as intervening variables at the information and data processing of TNI AD Disinfolahtad)	Kinerja pegawai	Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,234, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi 0.792, maka dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Artinya variabel motivasi dapat memediasi disiplin kerja

					terhadap kinerja pegawai
9.	Goklas Reinhard Purba, Marnis dan Syakdanur Nas (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat Pt. Perkebunan Nusantara V Di Kota Pekanbaru	Kinerja pegawai	Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif	Dari Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin sangat penting dalam menentukan motivasi karyawan. Semakin baik disiplin maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10	Subagdja, (2019)	Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Akta Kelahiran Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bogor	Komunikasi dan kopetensi	Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif	Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa Besarnya pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas pelayanan akta kelahiran di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bogor ditentukan oleh motives, traits, self-concept, knowledge, and Skill.

C. Kerangka Pikir

Penurunan kinerja dan komunikasi terutama terjadi pada pegawai di bagian pelayanan, yang merupakan bagian terdepan dari kantor. Sangat penting untuk menilai kinerja pegawai di bagian ini, terutama karena mereka adalah bagian yang paling banyak dipekerjakan (Wibowo, 2016). Penurunan kinerja pegawai juga dipicu oleh adanya masalah dengan kompensasi yang tidak sesuai dan tidak seimbang dengan tujuan yang ditetapkan. Masalah ini juga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam pekerjaan ditentukan oleh dua komponen: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan pemeriksaan landasan teori dan penelitian sebelumnya, kerangka konseptual untuk penelitian ini dapat dibuat, seperti gambar yang ditunjukkan pada gambar berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Sugiyono (2018:42) menegaskan bahwa hipotesis adalah solusi sementara untuk rumusan pertanyaan penelitian ketika rumusan tersebut berbentuk kalimat Inkuiri (menyelidiki masalah-masalah dan menemukan informasi).

Diduga Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis tentang komponen dan hubungan fenomena (Sugiyono 2018:66). Penelitian ini menggunakan pendekatan cross-sectional analitik, yang berarti pengukuran dan pengamatan dilakukan secara bersamaan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar berlokasi di Jl. Teduh Bersinar, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221.

Alasan saya memilih Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar sebagai tempat penelitian ini adalah saya telah survey secara langsung di lokasi tersebut. Kemudian saya juga sempat wawancara/ bertanya-tanya dan juga mengamati situasi dan kondisi di sekitar tempat tersebut

2. Waktu Penelitian

Dibutuhkan waktu 2 bulan, dari Februari hingga Maret 2024 untuk menyelesaikan penelitian ini.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yang berupa angka yang dapat dihitung, yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan kantor. Instrumen penelitian, kuesioner, didistribusikan dan hasilnya dianalisis menggunakan program SPSS.

2. Sumber Data

Data primer digunakan dalam penelitian ini. Data ini dikumpulkan secara langsung dari subjek penelitian melalui kuesioner yang berisi daftar pernyataan yang dibagikan secara langsung kepada staf di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dikemukakan menurut Sugiyono (2018:80) Populasi adalah kumpulan segala sesuatu yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang lain yang menarik perhatian seseorang, sehingga dianggap sebagai subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar, yang berjumlah 142 orang.

2. Sampel

Populasi dikemukakan menurut Sugiyono (2018:80) saat melakukan sebuah penelitian, seorang peneliti tidak harus meneliti keseluruhan anggota populasi yang ada. Peneliti dapat memilih beberapa orang yang dianggap dapat mewakili populasi tersebut.

Sampel adalah subset dari populasi atau beberapa anggota dari populasi yang diamati.

Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teori *Roscoe* (Sugiyono, 2017:90) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai dengan 500, Berdasarkan teori tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 100 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain wawancara, observasi dan kuesioner.

1. **Observasi**

   Dalam penelitian ini, observasi non-partisipasi digunakan. Selama observasi, objek diamati dan dicatat karena relevan dengan penelitian.

2. **Kuesioner**

   Untuk mengumpulkan data, responden diberi beberapa pertanyaan dan pernyataan tertulis dalam kertas atau form online untuk menjawabnya, sehingga dapat dibuat kesimpulan. Tujuan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Komunikasi, Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.

3. **Dokumentasi**

   Dokumentasi merupakan menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari penelitian.

F. Definisi Operasional Variabel

1. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dengan tujuan mendapatkan informasi tentangnya dan kemudian menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2018). Variabel Independent adalah Komunikasi dan Kompetensi Sedangkan Variabel Dependen Kinerja Pegawai.

2. Definisi Operasional

a. Komunikasi merupakan interaksi antarpribadi yang menggunakan sistem simbol linguistik, seperti sistem simbol verbal (kata-kata) dan nonverbal.

b. Kompetensi terdiri dari pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan seseorang untuk melakukan perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sungguh-sungguh menerapkannya sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

c. Kinerja Pegawai Menurut (Notoatmodjo 2018: 124) Kinerja diartikan sebagai “Hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan persyaratan pekerjaan”.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Komunikasi (Effendy, 2017)	1. Keterbukaan 2. Kepercayaan 3. Mengindari pesan berlebihan 4. Tepat waktu 5. Penyaringan	Likert
2.	Kompetensi (Hutapea, 2015)	1. Keadilan dan dukungan 2. Nilai bersama 3. Kepercayaan 4. Pemahaman organisasional	Likert

No	Variabel	Indikator	Skala
		5. Pelibatan pekerja	
3.	Kinerja Pegawai (Setiawan, 2014)	1. Ketepatan penyelesaian tugas. 2. Kesesuaian jam kerja. 3. Tingkat Kehadiran 4. Kerja sama antar pegawai 5. Kepuasan kerja.	Likert

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif variabel penelitian menganalisis bagaimana responden menanggapi kuisioner yang dibagikan dalam penelitian ini mengenai variabel komunikasi dan kompetensi, yang secara bersamaan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian regresi. Uji asumsi klasik dikatakan baik jika memenuhi syarat untuk normalitas, multikolineritas, dan heteroskedastisitas. Uji ini digunakan untuk memastikan bahwa hasil analisis regresi berganda benar-benar akurat, konsisten, dan tidak bias. Jika semua persyaratan dipenuhi, model regresi akan memberi makna yang jelas dan mudah diinterpretasikan:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau berasal dari populasi normal. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka (n > 30), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal (Basuki dan Prawonto,

2016:57). Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian berikut:

1) Jika data menyebar disekataran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk memplot data antar variabel dan nilai prediksi. Jika plot tidak menunjukkan pola tertentu, maka uji asumsi linearitas ini terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas atau kolienaritas ganda adalah adanya hubungan linear antar peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika hubungan linear antar peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna makah peubah-peubah tersebut berkolinearitas ganda sempurna atau perfect multicollinearity (Basuki dan Prawonto, 2016:61). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas merupakan suatu situasi adanya korelasi antar variabel independen yang satu dengan lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi, adalah sebagai berikut:

1) Nilai R^2 yang didapatkan oleh suatu estimasi dari model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel

independennya banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2) Menganalisis matriks korelasi variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel tidak diartikan bebas dari *multikolonieritas*. *Multikolonieritas* dapat disebabkan oleh efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

Multikolonieritas dapat juga dilihat dari *tolerancevalue* dan VIF (*varianceinflation factor*). Kedua ukuran ini, menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana, setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan regres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance value* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF=1/tolerance). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah tolerance value < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk setiap pengamatan model regresi. Ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik model regresi, yang

memerlukan adanya heteroskedastisitas. Baik sampel besar maupun kecil menghasilkan penaksiran yang tidak efektif, karena ada heterokedastisitas dalam model regresi. Grafik scatterplot adalah cara untuk mengetahui apakah ada gejala heterokedastisitas, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

a) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas.
b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat memiliki hubungan linier dalam penelitian regresi linier lurus (Y). Melalui analisis ini, dimungkinkan untuk meramalkan apakah nilai variabel dependen (Y) akan naik atau turun tergantung pada nilai variabel independen (X), serta untuk mengidentifikasi apakah ada hubungan positif atau negatif antara variabel independen (X) dua variable (Sugiyono, 2018).

Menurut Sugiyono (2017:253) bentuk persamaan umum regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

X_1 : Komunikasi

X_2 : Kompetensi

α : Konstanta

$b_1 \ldots b_2$: Koefisien Regresi

e : Error

H. Uji Hipotesis

1. Uji Persial / Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y. Hipotesis yang digunakan adalah:

a. Jika nilai Sif t ≤ α = 0.05, atau tingkat kepercayaan 95% maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenarannya.

b. Jika nilai Sig t. > α = 0.05, atau tingkat kepercayaan 95% maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variaebel terikat, atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang diajukan dapat ditolak kebenarannya.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka untuk menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Jadi koefisien determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan variabel X mempengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan X mempengaruhi Y.

a. tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang digunakan dapat ditolak.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Makassar

Dalam hal ini kantor Dinas Kependudukan dan Catatn Sipil Kota Makassar senantiasa berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat khususnya dalam menangani pengurusan Akta kelahiran pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.

Berdasarkan undang undang nomor 23 tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan dan Peraturan Daerah nomor 3 tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah kota Makassar, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil mempunyai tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang kependudukan dan catatan sipil sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dimana dalam melaksanakan tugasnya Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil berkoordinasi dengan pihak terkait, yang meliputi 14 Kecamatan dan 143 Kelurahan di Kota Makassar. Dengan jumlah pegawai sebanyak 142 orang, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kota Makassar terus berusaha meningkatkan kualitas layanannya kepada masyarakat. Hal ini tentu saja semata-mata hanya untuk mewujudkan kepuasan masyarakat dalam pengurusan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil. Hal ini tergambar dalam motto Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, yaitu “Kepuasan Masyarakat Adalah Kebanggaan Kami”.

2. Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar

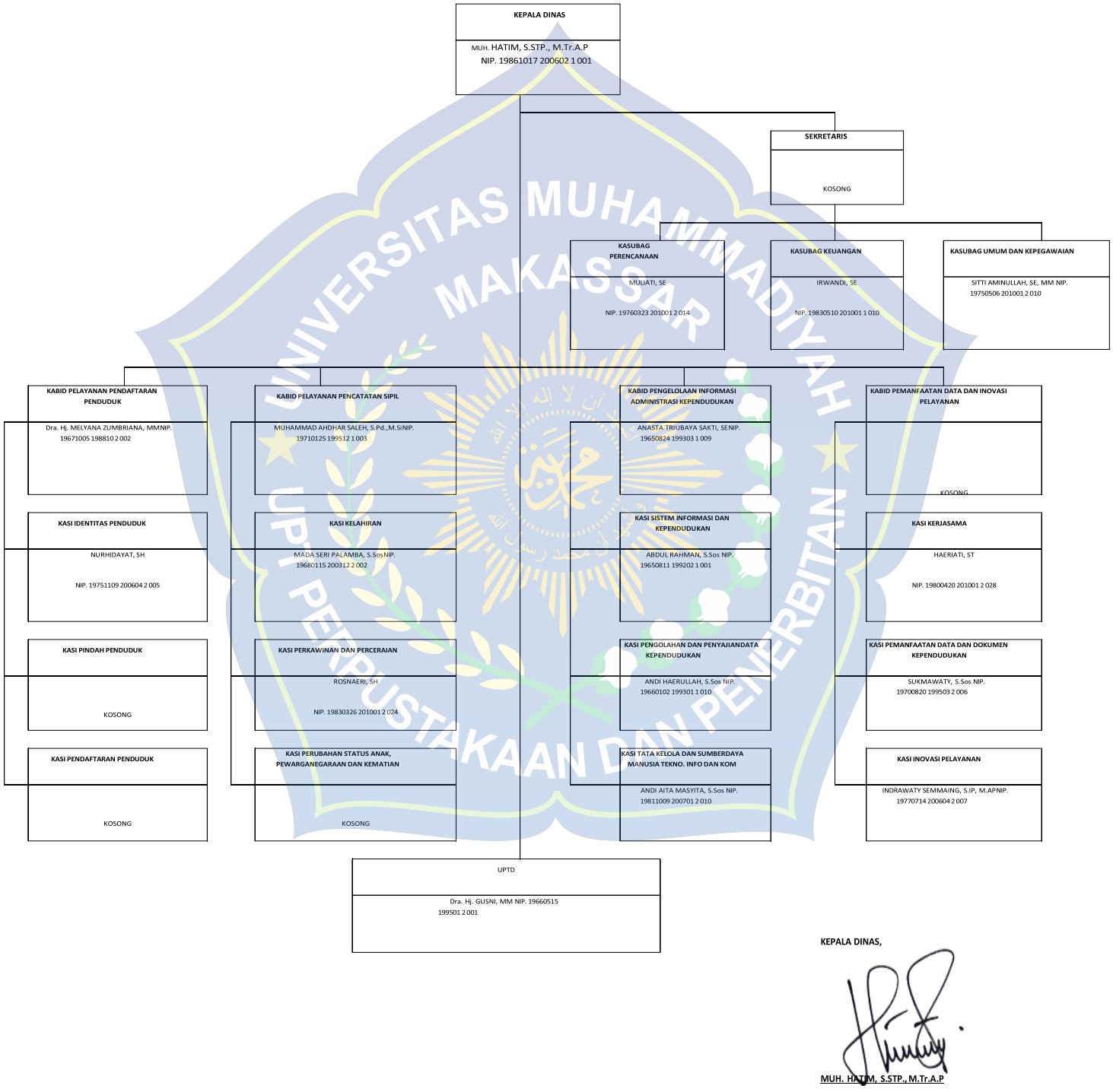
a. Visi :

Makassar menuju tertib kepemilikan dokumen kependudukan dan pencatatan sipiltahun 2019

b. Misi :

1. Menyelanggarakan administrasi pendaftaran pendudukan dan pencatatan sipil secaraterintegrasi melalui SIAK
2. Meningkatkan pengelolaan database kependudukan secara berkelanjutan
3. Meningkatkan .yang perofesional secara berkelanjutan
4. Menambahkan dan prasarana SIAK secara berkelanjutan
5. Meningkatkan insentitas kajian kebijakan dan pengendalian
6. administrasikependudukan dan pencatatan sipil
7. Meningkatkan insentitas koordinasi dan singkronasi dean instansi terkait dalam pelaksanaan tugas.

3. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar



KEPALA DINAS,

MUH. HATIM, S.STP., M.Tr.A.P

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Catatn Sipil Kota Makassar. Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan umur dan pendidikan. Berikut penyajian data dilihat pada tabel dibawah ini:

a. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar

		Frequency	Percent	Valid Percent	usia Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	45	45.0	45.0	45.0
	Perempuan	55	55.0	55.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 100 responden, sebagian besar memiliki jenis kelamin perempuan tahun sebanyak 55 orang dengan persentase 55% dan sebagian kecil yang memiliki jenis kelamin laki-laki 45 orang dengan persentase 45%.

b. Karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar

		Frequency	Percent	Valid Percent	usia Cumulative Percent
Valid	20-25	27	27.0	27.0	27.0
	25-35	51	51.0	51.0	78.0
	35-45	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 100 responden, sebagian besar memiliki umur 25-35 tahun sebanyak 51 orang dengan persentase 51% dan sebagian kecil yang memiliki umur 35-45 tahun 22 orang dengan persentase 22%.

c. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	5	5.0	5.0	5.0
	SMP	12	12.0	12.0	17.0
	SMA	61	61.0	61.0	78.0
	S1	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 100 responden, sebagian besar memiliki pendidikan SMA sebanyak 61 orang dengan persentase 61% dan sebagian kecil yang memiliki Pendidikan SD 5 orang dengan persentase 5%.

2. Deskripsi Variabel

a. Komunikasi

Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Variabel Komunikasi

Pernyataan	Presentase Jawaban(%)											
	SS		S		N		TS		STS		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
X1.1	19	19%	81	81%	0	0%	0	0%	0	0%	100	100%
X1.2	28	28%	64	64%	8	8%	0	0%	0	0%	100	100%
X1.3	20	20%	69	69%	11	11%	0	0%	0	0%	100	100%
X1.4	32	32%	60	60%	8	8%	0	0%	0	0%	100	100%
X1.5	0	0%	100	100%	0	0%	0	0%	0	0%	100	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan table diatas, deskripsi tanggapan responden tentang variable komunikasi (X1) yaitu:

1) Distribusi jawaban responden dari pernyataan pertama yaitu “Selalu terbuka dalam berkomunikasi dengan bawahan.”, menunjukkan bahwa dari 100 responden sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 81 responden dengan presentase 81%.
2) Distribusi jawaban responden dari pernyataan pertama yaitu “Selalu memberikan kepercayaan kepada bawahan melalui pesan lisan.”, menunjukkan bahwa dari 100 responden sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 64 responden dengan presentase 64%.
3) Distribusi jawaban responden dari pernyataan pertama yaitu “Selalu memberikan informasi yang jelas kepada bawahan.”, menunjukkan bahwa dari 100 responden sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 69 responden dengan presentase 69%.
4) Distribusi jawaban responden dari pernyataan pertama yaitu “Selalu memberikan informasi dengan tepat waktu kepada bawahan.”, menunjukkan bahwa dari 100 responden sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 60 responden dengan presentase 60%.
5) Distribusi jawaban responden dari pernyataan pertama yaitu “Saya mampu memilah informasi.”, menunjukkan bahwa dari

100 responden sseluruh responden menjawab setuju sebanyak 100 responden dengan presentase 100%.

b. Kompetensi

Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi

Pernyataan	Presentase Jawaban(%)											
	SS		S		N		TS		STS		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
X1.1	20	20%	79	79%	1	1%	0	0%	0	0%	100	100%
X1.2	0	0%	81	81%	19	19%	0	0%	0	0%	100	100%
X1.3	8	8%	86	86%	8	8%	0	0%	0	0%	100	100%
X1.4	14	14%	86	86%	0	0%	0	0%	0	0%	100	100%
X1.5	0	0%	95	95%	5	5%	0	0%	0	0%	100	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan table diatas, deskripsi tanggapan responden tentang variable kompetensi (X2) yaitu:

1) Distribusi jawaban responden dari pernyataan pertama yaitu “Saya diperlakukan dengan adil dan diberikan dukungan berupa motivasi oleh atasan.”, menunjukkan bahwa dari 100 responden sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 78 responden dengan presentase 78%.
2) Distribusi jawaban responden dari pernyataan pertama yaitu “Menerapkan nilai kesetaraan dan kebersamaan terhadap karyawan.”, menunjukkan bahwa dari 100 responden sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 81 responden dengan presentase 81%.

3) Distribusi jawaban responden dari pernyataan pertama yaitu “Saling percaya dalam bekerja.”, menunjukkan bahwa dari 100 responden sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 86 responden dengan presentase 86%.
4) Distribusi jawaban responden dari pernyataan pertama yaitu “Memberikan pemahaman tentang perusahaan.”, menunjukkan bahwa dari 100 responden sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 86 responden dengan presentase 86%.
5) Distribusi jawaban responden dari pernyataan pertama yaitu “Saya selalu dilibatkan dalam berpendapat.”, menunjukkan bahwa dari 100 responden sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 95 responden dengan presentase 95%.

c. Kinerja Pegawai

Tabel 4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Presentase Jawaban(%)											
	SS		S		N		TS		STS		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
X1.1	19	19%	76	76%	5	5%	0	0%	0	0%	100	100%
X1.2	6	6%	82	82%	12	12%	0	0%	0	0%	100	100%
X1.3	12	12%	88	88%	0	0%	0	0%	0	0%	100	100%
X1.4	20	20%	80	80%	0	0%	0	0%	0	0%	100	100%
X1.5	16	16%	84	84%	0	0%	0	0%	0	0%	100	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan table diatas, deskripsi tanggapan responden tentang variable kinerja pegawai (Y) yaitu:

1) Distribusi jawaban responden dari pernyataan pertama yaitu “Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.”,

menunjukkan bahwa dari 100 responden sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 76 responden dengan presentase 76%.

2) Distribusi jawaban responden dari pernyataan pertama yaitu "Bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.", menunjukkan bahwa dari 100 responden sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 82 responden dengan presentase 82%.
3) Distribusi jawaban responden dari pernyataan pertama yaitu "Tingkat kehadiran pegawai di Dukcapil hampir 100 persen hadir.", menunjukkan bahwa dari 100 responden sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 88 responden dengan presentase 88%.
4) Distribusi jawaban responden dari pernyataan pertama yaitu "Pada Kantor Dukcapil Terjalin kerja sama antar pegawai yang baik.", menunjukkan bahwa dari 100 responden sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 80 responden dengan presentase 80%.
5) Distribusi jawaban responden dari pernyataan pertama yaitu "Pegawai Kantor Dukcapil puas dalam hasil pekerjaannya.", menunjukkan bahwa dari 100 responden sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 84 responden dengan presentase 84%.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

1) Komunikasi

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X1)

No.	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,621	0,1946	Valid
2	X1.2	0,778	0,1946	Valid
3	X1.3	0,776	0,1946	Valid
4	X1.4	0,650	0,1946	Valid
5	X1.5	0,621	0,1946	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Tabel diatas bisa dipandang jika tiap poin pernyataan valid. Hal ini dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. r_{tabel} didapat dengan rumus df (degree of freedom) = n – 2 (n = total sampel). Berdasarkan rumus tersebut didapat df = 100 – 2 = 98 dengan tingkat signifikansi 0,05 maka didapatkan rtabel senilai 0,1946.

Berdasarkan tabel diatas diketahui jika seluruh item hasil pengujian kebenaran menghasilkan skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1946), alhasil diringkas jika seluruh item pernyataan dalam variabel komunikasi ialah benar guna dijadikan instrumen pada riset.

2) Kompetensi

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2)

No.	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,460	0,1946	Valid
2	X1.2	0,616	0,1946	Valid
3	X1.3	0,819	0,1946	Valid
4	X1.4	0,457	0,1946	Valid
5	X1.5	0,643	0,1946	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Tabel diatas bisa dipandang jika tiap poin pernyataan valid. Hal ini dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. r_{tabel} didapat dengan

rumus df (degree of freedom) = n – 2 (n = total sampel). Berdasarkan rumus tersebut didapat df = 100 – 2 = 98 dengan tingkat signifikansi 0,05 maka didapatkan rtabel senilai 0,1946.

Berdasarkan tabel diatas diketahui jika seluruh item hasil pengujian kebenaran menghasilkan skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1946), alhasil diringkas jika seluruh item pernyataan dalam variabel kompetensi ialah benar guna dijadikan instrumen pada riset.

3) Kinerja Pegawai

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,485	0,1946	Valid
2	X1.2	0,572	0,1946	Valid
3	X1.3	0,547	0,1946	Valid
4	X1.4	0,329	0,1946	Valid
5	X1.5	0,534	0,1946	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Tabel diatas bisa dipandang jika tiap poin pernyataan valid. Hal ini dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. r_{tabel} didapat dengan rumus df (degree of freedom) = n – 2 (n = total sampel). Berdasarkan rumus tersebut didapat df = 100 – 2 = 98 dengan tingkat signifikansi 0,05 maka didapatkan rtabel senilai 0,1946.

Berdasarkan tabel diatas diketahui jika seluruh item hasil pengujian kebenaran menghasilkan skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1946), alhasil diringkas jika seluruh item pernyataan dalam variabel kinerja pegawai ialah benar guna dijadikan instrumen pada riset.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur guna menakar sebuah kuisioner dan merupakan alat ukur variabel. Semakin tinggi reliabilitas, semakin stabil juga alat ukur tersebut. Pengukuran uji reliabilitas dalam riset ini memakai rumus cronbach alpha (α). Maka dari itu sebuah kuisioner dikatakan reliabel apabila skor cronbach alpha (α) >0,60 (Tama et al., 2022).

Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komunikasi	0,621	Reliabel
2	Kompetensi	0,651	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,620	Reliabel

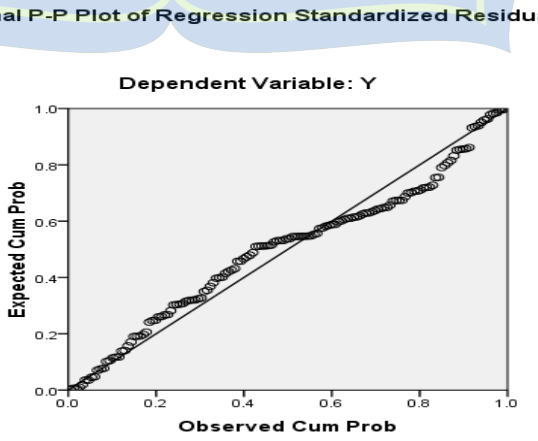
Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan tabel 3.9 diketahui jika seluruh item hasil pengujian reliabilitas menghasilkan skor *Croanbach Alpha* > 0,60, dapat disimpulkan jika seluruh item pernyataan dalam semua variabel ialah reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas plot-plot mengikuti garis



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter-Plot

Maka variabel berdistribusi normal berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas

Coefficients[a]

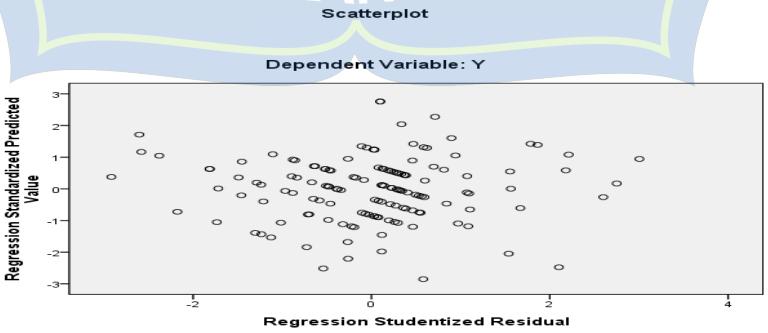
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.975	4.044		1.955	.000		
	X1	0.824	.083	1.331	12.107	.002	.635	1.576
	X2	0.200	.182	.287	1.832	.001	.635	1.576

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai X1 (0.824), X2 (0.200) yakni lebih besar dari 0.10. Sementara nilai VIF : X1 (1.576) X2 (1.576), yakni lebih kecil dari 10.00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter-Plot

Gambar 4.3 Hasil *scatter-plot* menunjukkan bahwa plot dengan titik - titik yang ditampilkan secara akurat menunjukkan adanya hubungan rendah antara variabel 1 dan 2, dan model penelitian regresi ini didasarkan pada heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui persepsi kegunaan, persepsi kemudahan penggunaan dan norma subjektif secara simultan berpengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Makassar, maka digunakan analisis regresi berganda.

Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi (B)	t	Probabilitas (Sig.t)	Part
1	Constanta	0.975			
2	komunikasi (X_1)	0.824	12.107	0.002	0.147
3	kompetensi (X_2)	0.200	1.832	0.001	0.026
Multiple R = 0,505 R. Square = 0,255 Adjusted R. = 0,212 Square α = 0,05				F-hitung F-tabel t-tabel Sig.	= 5.829 = 3,09 = 1,661 = 0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka model persamaan regresi linear berganda dalam peneltian ini adalah :

$Y = 0{,}975 + 0.824\ X_1 + 0.200\ X_2 + e$

Model persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 0,975 menunjukkan bila nilai komunikasi dan kompetensi tidak berubah (X_1,X_2=0) maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,975.
2. Nilai Koefisien regresi X_1 = 0,824 menunjukkan besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,824. Hal ini mengindikasikan bahwa jika komunikasi mengalami peningkatan akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi X_2 = 0,200 menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,200. Hal ini mengindikasikan bahwa jika kompetensi mengalami peningkatan akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R2) adalah sebuah koefisien yang menunjukan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R2) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Detrrminasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505[a]	.255	.212	2.117

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Adapun tingkat keeratan hubungan antara variabel komunikasi dan kompetensi dengan variabel kinerja pegawai (Y)

dapat dilihat nilai koefisien korelasi (*Multiple* R). dari hasil analisis diperoleh nilai *multiple* R = 0,505 yang menunjukkan bahwa komunikasi dan kompetensi memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan komunikasi dan kompetensi pegawai akan mempengaruhi 50,5% kinerja pegawai, dan sisanya yang sebesar 49,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Uji Parsial / Uji T

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel komunikasi dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menggunakan bantuan program SPSS 20 dapat diinterprestasikan sebagai verikut :

VARIABEL	t	t tabel	Sig.
Komunikasi (X1)	12.107	1,660	.000
Kompetensi (X2)	1.832	1,660	.000

1) Komunikasi (X_1)

Pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan nilai t hitung dan tingkat signifikasi. Pengujian menunjukkan hasil nilai t-hitung = 12.107 dengan sig.t = 0,002 sedangkan nilai t-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% (α0,05) = 1,661. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (12.107>1,661) dan nilai sig.t lebih kecil dari α (0,002<0,05).

Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dikatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Kompetensi (X_2)

Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan nilai t hitung dan tingkat signifikasi. Pengujian menunjukkan hasil nilai t-hitung = 1.832 dengan sig.t = 0,001 sedangkan nilai t-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% (α0,05) = 1,661. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1.832 >1,661) dan nilai sig.t lebih kecil dari α (0,001<0,05).

Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dikatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Pembahasan

1. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Makassar

Komunikasi berperan penting dalam peningkatan kinerja. komunikasi dijadikan sebagai umpan balik (Feedback) terkait dalam hal kebijakan, aturan-aturan atau norma-norma yang berlaku di perusahaan. Komunikasi yang baik meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan, komunikasi yang baik digunakan manajer untuk mengembangkan karyawan, melihat dan mengawasi baik peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan, dan bisa membuat karyawan bekerja lebih efektif dan saling bekerjasama dalam menetapkan tujuan Perusahaan.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Makassar. Hal dibuktikan dari olah data ujistatistik t. Pengujian menunjukkan hasil nilai t-hitung sebesar 12.107 dengan nilai koefisien variabel sebesar 0,002 sedangkan nilai t-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% (α 0,05) adalah 1,688. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (12.107>1,688) dan nilai koefisien variabel lebih kecil dari α (0,001<0,05). Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dikatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan memiliki arti bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai harus ada komunikasi yang baik sehingga dapat mengendalikan kinerja pegawai dengan kepuasan pegawai dalam menyelesaikan kemampuan kinerjanya maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, kinerja dipandang sebagai sarana untuk menyelesaikan tugas. Akibatnya, pengukuran kinerja yang efektif mempertimbangkan apakah tindakan tertentu dapat menghasilkan hasil yang diinginkan.

Hasil penelitian ini ini sejalan dengan penelitian Muhammad Efendi (2022) bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai karena thitung (10,515) > t tabel (1,669). Pengujian kedua yaitu variable komunikasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan Kepuasan Pegawai (M) sebagai variable moderasi pada t hitung menghasilkan koefisien sebesar 4,876, sampel 49 ditemukan df = 49 (49-2) pada taraf signifikan. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai

dengan Kepuasan Pegawai sebagai variable moderasi karena thitung (4,876) > t tabel (1,669).

Menurut Amstrong dan Baron dalam Irham (2014:92), Kinerja adalah hasil kerja yang banyak berkaitan dengan tujuan strategis bisnis, kepuasan pelanggan, dan kontribusi keuangan. Namun, Indra Bastian dalam Irham (2014:32) mencatat bahwa kinerja adalah contoh tingkat keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam pembuatan skema strategis. (Perencanaan Strategis).

2. **Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Makassar**

Kompetensi atau kemampuan merupakan salah satu unsur yang penting dalam menujang kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan yang baik dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat guna menghadapi kompetisi global yang semakin maju.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Makassar. Hal dibuktikan dari olah data ujistatistik t. Pengujian menunjukkan hasil nilai t-hitung sebesar 1.832 dengan nilai koefisien variabel sebesar 0,001 sedangkan nilai t-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% (α 0,05) adalah 1,688. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1.832 >1,668) dan nilai koefisien variabel lebih kecil dari α (0,002<0,05). Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dikatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

pegawai hal ini dikarenakan pelayanan perkantoran yang sangat penting dalam penilaian kinerja pegawai khususnya pada tingkat manajemen, semakin rendah kinerja pegawai maka semakin rendah kompetensi karyawan tersebut, menurunnya kinerja pegawai juga disebabkan oleh permasalahan pemberian insentif yang tidak sesuai dan tidak seimbang dengan tujuan yang telah ditetapkan bagi pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Retno wibowo (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, variabel kompetensi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, variabel budaya organisasi dan kompetensi organisasi berpengaruh signifikan dan positif. memengaruhi terhadap kepuasan kerja, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, variabel kompetensi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, variabel budaya organisasi dan kompetensi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Makassar. Hal ini dibuktikan dari hasil olah data dimana koefisien variabel komunikasi sebesar 0,002 dengan nilai signifikan kecil dari 0,05 (0,002<0,05)
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Makassar. Hal ini dibuktikan dari hasil olah data dimana koefisien variabelkompetensi sebesar 0,001 dengan nilai signifikan kecil dari 0,05 (0,001<0,05).

B. Saran

Saran dari penelitian ini adalah :

1. Sebaiknya Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Makassar harus meningkatkan kinerja pegawai.
2. Sebaiknya Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Makassar selalu mempunyai rasa memiliki terhadap kantor, pegawai sebaiknya selalu peduli terhadap masalah yang terjadi dalam kantor.

Sebaiknya Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Makassar harus memiliki kelekatan emosional terhadap kantor.

DAFTAR PUSTAKA

Adi Kurnia (2022) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya.

Bastian, Indra dalam Irham Fahmi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Penerbit: Alfabeta.

Darmawanto, & Ariyanto, M. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai Dan komunikasi. Kesehatan Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Di Puskesmas Pasar Muara Bungo.

Deddy Mulyana. 2007. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung : Remaja. Rosdakarya.

Dwi Lestari (2017) Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kualitas Pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magelang. https://lib.unnes.ac.id/30715 /1/7101413369.pdf.

Effendy, Muh. Arief. (2017). The Power Of Corporate Governance: Teori dan. Implementasi. Jakarta: Salemba Empat.

Edison, Emron., (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.

Goklas Reinhard Purba, Marnis dan Syakdanur Nas (2018) Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat Pt. Perkebunan Nusantara V Di Kota Pekanbaru.

Hutapea, Parulin, MBA dan Thoha, Dr. Nuriana, MBA. 2008. Konpetensi Plus. Jakarta : PT. Gramedia.

Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.

Mauli Siagian (2017) Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Riau.

Miftahul Ainun Basori (2017) Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Krakatau Bandar Samuder).

Mychi Dwi Suharto (2021) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Cilacap.

Notoadmojo, Soekidjo. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka. Cipta. Arisman.

Rosida Saljanah (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.

S.Ary Yudhistianto (2017) *The Effect Of Styles Of Leadership And Work Discipline On Performance Through Motivation As Intervening Variables At The Information And Data Processing of TNI AD Disinfolahtad.*

Sanusi, (2015) *Manajemen Strategi, Bandung* : CV Pustaka Setia.

Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama.

Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan. Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah.

Suryandari (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. https://lib.unnes.ac.id/41458/1/7101416095.pdf

Subagdja (2019) Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Akta Kelahiran Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bogor. Jurnal SosialHumaniora ISSN 2087-4928 e-ISSN 2550-0236 Volume 10 Nomor 2, Oktober 2019.

Suprapto, Tommy, (2011). Pengantar Ilmu Komunikasi dan Peran Manajemen dalam Komunikasi, Jakarta : PT. Buku Seru.

Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfa Beta.

Spencer, A., & Stewart, J. (2007). *Dental fear in Australia: who's afraid of dentist? Australian Dental Journal*, 78-85.

Tjiptono, Fandy (2014), Pemasaran Jasa –Prinsip, Penerapan, dan Penelitian, Andi. Offset, Yogyakarta.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. PT. Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER

Kepada Responden yang terhormat,

Diantara kesibukan Anda, saya memohon kesediannya untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner ini. Sehubungan dengan kepentingan penyusunan skripsi yang berjudul " Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar ".

Kuesioner ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah dan tidak untuk dipublikasikan Karenanya saya mengharapkan kesediaan Anda untuk menjawab dengan jujur dan sungguh-sungguh. Seperti layaknya penelitian ilmiah, maka saya menjamin kerahasiaan identitas Anda Kesediaan Anda mengisi kuesioner ini adalah bantuan yang tidak ternilai bagi kami Akhir kata, saya ucapkan terimakasi atas waktu yang telah Bapak/Ibu Saudara/i luangkan

Hormat Saya,

Andi Nurul Fadila

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Identitas Responden

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

1. Nama:
2. Jenis Kelamin:

   ☐Laki ☐ Perempuan

3. Usia

   ☐ 20 – 25 Tahun ☐ 26 - 30 Tahun ☐31 – 35 Tahun

   ☐36 – 40 Tahun ☐ 41 – 45 Tahun ☐>45 Tahun

4. Tingkat Pendidikan:

   ☐ SMA ☐ S1

   ☐ Diploma ☐ S2

Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda silang (x) pada kolom di masing – masing pernyataan dibawah ini yang menurut anda sesuai dengan yang anda rasakan.

Keterangan pengisian kuesioner :

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Komunikasi (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	selalu terbuka dalam berkomunikasi dengan bawahan					
2.	selalu memberikan kepercayaan kepada bawahan melalui pesan lisan					
3.	selalu memberikan informasi yang jelas kepada bawahan.					
4.	selalu memberikan informasi dengan tepat waktu kepada bawahan.					
5.	saya mampu memilah informasi					

Kompetensi (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya diperlakukan dengan adil dan diberikan dukungan berupa motivasi oleh atasan					
2.	menerapkan nilai kesetaraan dan kebersamaan terhadap karyawan					
3.	saling percaya dalam bekerja					
4.	memberikan pemahaman tentang perusahaan					
5.	Saya selalu dilibatkan dalam berpendapat					

Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2.	Bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
3.	Tingkat kehadiran pegawai di Dukcapil hampir 100 persen hadir					
4.	Pada Kantor Dukcapil Terjalin kerja sama antar pegawai yang baik					
5.	Pegawai Kantor Dukcapil puas dalam hasil pekerjaannya					

Lampiran 2

MASTER TABEL

No	Inisial	Usia	Pdd	Kode	Komunikasi					Jml	Kompetensi					Jml	Kinerja					Jml
					1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	
1	Nn.D	32	S1	4	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
2	Nn.S	36	SMK	3	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
3	Syhr	26	SMA	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
4	Mr	25	S1	4	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
5	Sj	28	S1	4	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	4	21
6	Af	28	S1	4	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
7	Ai	34	S1	4	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	19	4	4	5	5	4	22
8	Ri	22	SMA	3	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21
9	Ha	30	S1	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
10	Sy	23	S1	4	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19
11	Ade	27	S1	4	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	4	22	4	4	4	5	4	21
12	Ok	27	SMK	3	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22	5	3	4	4	4	20
13	Sd	28	SMA	3	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
14	Ds	28	SMA	3	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
15	A	24	SMK	3	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	20
16	s	21	SMA	3	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23
17	sd	19	SMP	2	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
18	hki	23	SMK	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
19	th	35	SMP	2	4	4	3	4	4	19	5	3	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	Ri	20	SMA	3	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19
21	g	40	SMK	3	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20
22	r	22	S1	4	5	4	4	5	4	22	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
23	c	38	S1	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	4	22
24	d	34	S1	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
25	M	23	S1	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
26	E	25	SMA	3	4	4	3	5	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
27	A	31	S1	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
28	th	21	SMA	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
29	sd	28	SMA	3	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20
30	as	19	SMP	2	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
31	E	30	SMA	3	4	4	3	4	4	19	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
32	J	37	SMA	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
33	R	27	SMA	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
34	S	25	SMA	3	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
35	E	24	SMA	3	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
36	H	24	SMA	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
37	A	25	SMP	3	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
38	Y	33	SMA	2	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	4	21
39	Ew	30	S1	4	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
40	M	24	S1	4	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	19	4	4	5	5	4	22
41	M	34	SMA	3	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21
42	Y	28	SMP	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
43	L	35	SMA	3	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19
44	N	25	SMA	3	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	4	22	4	4	4	5	4	21
45	I	30	SMA	3	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22	5	3	4	4	4	20
46	S	40	SMA	3	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
47	S	19	SD	1	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
48	F	18	SMA	3	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	20
49	M	45	SMP	2	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23
50	D	44	SMA	3	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
51	E	39	SMA	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
52	W	40	SD	1	4	4	3	4	4	19	5	3	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
53	A	38	S1	4	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19
54	I	39	SMA	3	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20
55	R	34	S1	4	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
56	L	36	SMP	2	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
57	S	33	SMA	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
58	A	38	SMA	3	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
59	F	39	SMA	3	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	4	21
60	E	30	SMA	3	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
61	J	37	SMA	3	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	19	4	4	5	5	4	22
62	R	27	SMA	3	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21
63	S	25	SMA	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
64	E	24	SMK	3	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19
65	H	24	SMP	2	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	4	22	4	4	4	5	4	21
66	A	25	SMA	3	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22	5	3	4	4	4	20
67	Y	33	SMA	3	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
68	E	30	SMA	3	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
69	M	24	SMA	3	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	20
70	N	34	SMA	3	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23
71	F	19	SMA	3	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
72	E	30	SMA	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
73	Jr	37	SMA	3	4	4	3	4	4	19	5	3	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
74	R	27	SMA	3	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19
75	S	25	SMA	3	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20
76	E	24	SMK	3	5	4	4	5	4	22	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
77	S	24	S1	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	4	22
78	F	25	S1	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
79	M	33	S1	4	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
80	S	30	SD	1	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
81	S	24	SMP	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
82	F	34	SMA	3	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
83	M	28	SMP	2	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	4	21
84	D	35	SMP	2	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
85	W	25	SMA	3	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	19	4	4	5	5	4	22
86	E	30	SMA	3	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21
87	S	40	SD	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
88	S	36	SD	1	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19
89	F	37	SMA	3	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	4	22	4	4	4	5	4	21
90	M	35	SMP	2	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22	5	3	4	4	4	20
91	D	19	SMA	3	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
92	W	27	SMA	3	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
93	E	39	SMA	3	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	20
94	Za	30	S1	4	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23
95	I	31	SMA	3	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
96	R	30	S1	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
97	Li	35	SMA	3	4	4	3	4	4	19	5	3	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
98	A	22	SMA	3	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19
99	Za	38	SMA	3	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20
100	La	35	SMA	3	5	4	4	5	4	22	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20

Lampiran 3

Hasil Output SPSS

Frequency Table

		Frequency	Percent	Valid Percent	K1 Cumulative Percent
Valid	4	81	81.0	81.0	81.0
	5	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	k2 Cumulative Percent
Valid	3	8	8.0	8.0	8.0
	4	64	64.0	64.0	72.0
	5	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	k3 Cumulative Percent
Valid	3	11	11.0	11.0	11.0
	4	69	69.0	69.0	80.0
	5	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	k4 Cumulative Percent
Valid	3	8	8.0	8.0	8.0
	4	60	60.0	60.0	68.0
	5	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	k5 Cumulative Percent
Valid	4	100	100.0	100.0	100.0

		Frequency	Percent	Valid Percent	total Cumulative Percent
Valid	18	4	4.0	4.0	4.0
	19	18	18.0	18.0	22.0
	20	27	27.0	27.0	49.0
	21	20	20.0	20.0	69.0
	22	23	23.0	23.0	92.0
	24	8	8.0	8.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	ko1 Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	79	79.0	79.0	80.0
	5	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Ko2 Cumulative Percent
Valid	3	19	19.0	19.0	19.0
	4	81	81.0	81.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Ko3 Cumulative Percent
Valid	3	6	6.0	6.0	6.0
	4	86	86.0	86.0	92.0
	5	8	8.0	8.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Ko4 Cumulative Percent
Valid	4	86	86.0	86.0	86.0
	5	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	ko5 Cumulative Percent
Valid	3	5	5.0	5.0	5.0
	4	95	95.0	95.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	total2 Cumulative Percent
Valid	17	4	4.0	4.0	4.0
	18	2	2.0	2.0	6.0
	19	11	11.0	11.0	17.0
	20	53	53.0	53.0	70.0
	21	22	22.0	22.0	92.0
	22	8	8.0	8.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

ki1

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5.0	5.0	5.0
	4	76	76.0	76.0	81.0
	5	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

ki2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	12.0	12.0	12.0
	4	82	82.0	82.0	94.0
	5	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

ki3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	88	88.0	88.0	88.0
	5	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

ki4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	80	80.0	80.0	80.0
	5	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

ki5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	84	84.0	84.0	84.0
	5	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

total3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	9	9.0	9.0	9.0
	20	48	48.0	48.0	57.0
	21	25	25.0	25.0	82.0
	22	14	14.0	14.0	96.0
	23	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Lampiran 4

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505[a]	.255	.212	2.117

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.268	2	26.134	5.829	.003[a]
	Residual	152.435	34	4.483		
	Total	204.703	36			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.975	4.044		1.955	.000
	X1	0.824	.083	1.331	12.107	.002
	X2	0.200	.182	.287	1.832	.001

a. Dependent Variable: Y

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	5	5.0	5.0	5.0
	SMP	12	12.0	12.0	17.0
	SMA	61	61.0	61.0	78.0
	S1	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	27	27.0	27.0	27.0
	25-35	51	51.0	51.0	78.0
	35-45	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
Jln. Teduh Bersinar No. 3 Komp. Griya Fajar Mas - Makassar
Email: dukcapil@makassar.go.id- https://dukcapil.makassarkota.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 118/DISDUKCAPIL/000.9/IX/2024

Berdasarkan Surat Keterangan Penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Makassar Nomor : 070/1196/SKP/SB/DPMPTSP/1/2024 tanggal 30-01-2024, yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

N a m a	: **ANDI NURUL FADILA**
NIM	: 105721108420
Jurusan	: MANAJEMEN
Pekerjaan / Instansi	: MAHASISWA (S1) / UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Judul	: "***PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MAKASSAR***"

benar telah melakukan penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar dari tanggal 2 Februari s/d 31 Maret 2024.

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 13 September 2024
KEPALA DINAS,

Muh. Hatim, S.STP., M.Tr.AP
NIP. 198610172006021001

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	**Andi Nurul Fadila**
NIM	**105721108420**
PROGRAM STUDI	**Manajemen**
JUDUL SKRIPSI	**Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.**
NAMA PEMBIMBING 1	**Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, S.E.,M.M**
NAMA PEMBIMBING 2	**Asdar, S.E., M.Si.**
NAMA VALIDATOR	**Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd.,M.M**

No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	05-09 2024	Terdapat Instrumen Pengumpulan data (data primer) berupa kuisioner	
2	Sumber data (data sekunder)	05-09 2024	Tidak terdapat sumber data (data sekunder)	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	05-09 2024	Terdapat tabulasi data	
4	Hasil Statistik deskriptif	05-09 2024	Terdapat Hasil Statistik deskriptif	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	05-09 2024	Terdapat hasil uji validitas dan reabilitas instrumen	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	05-09 2024	Terdapat Hasil Uji asumsi klasik	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	05-09 2024	Terdapat hasil analisis data/uji hipotesis	
8	Hasil interpretasi data	05-09 2024	Terdapat Hasil interpretasi sesuai dengan olah data	
9	Dokumentasi	05-09 2024	Terdapat dokumentasi proses penelitian	

**Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra lt. 8|e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA	Andi Nurul Fadila
NIM	105721108420
PROGRAM STUDI	Manajemen
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, S.E.,M.M
NAMA PEMBIMBING 2	Asdar, S.E, M.Si
NAMA VALIDATOR	M. Hidayat, S.E, MM

No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1.	Abstrak	16 September 2024	1. Belum mencantumkan nama pembimbing 2. Penulisan* *terlampir pada catatan dapat dilihat dengan cara, *open word->review->show markup* ACC dengan beberapa perbaikan	

**Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin N0.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بسم الله الرحمن الرحيم

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Andi Nurul Fadila
Nim : 105721108420
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	22 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	5 %	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, 23 Oktober 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Pernerbitan,

Nursiah, S.Hum.,M.I.P
NBM. 964 591

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