

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**ASRIANTI
NIM:105721124919**

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

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

**JUDUL PENELITIAN:
PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ASRIANTI

NIM:105721124919

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

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Ratusan tahun yang lalu, mengatakan orang bisa terbang keliling dunia adalah hal yang mustahil. Sekarang hal tersebut adalah salah satu alat transportasi terkenal. Di dunia ini tidak ada yang tidak mungkin.

PERSEMBAHAN

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

Alhamdulillah Rabbil'amin

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta dan orang-orang yang saya sayang.

PESAN DAN KESAN

Menyelesaikan skripsi seperti sebuah petualangan. Terkadang kita perlu mengayuh perlahan agar terus berjalan. Mungkin ada yang bergerak lebih cepat, tetapi ingat dirimu juga perlu istirahat. Coba ambil jarak sejenak, melakukan hal lain yang kamu suka atau sekedar merenungkan kembali apa yang sudah dituliskan. Hingga nanti kamu sampai pada garis depan bernama kelulusan.



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

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



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Nama Mahasiswa : ASRIANTI

No. Stambuk/ NIM : 105721124919

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 17 Juni 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Juni 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Sitti Nurbaya S.Pd., M.M
NIDN: 0921077601

Pembimbing II

Irwan Abdullah S.Sos., M.M
NIDN: 0903117501

Mengetahui,

Dekan

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

Ketua Program Studi

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



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

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



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Asrianti, Nim: 105721124919 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0009/SK-Y/61201/091004/2023 M, Tanggal 28 Dzulq'adah 1444 H/17 Juni 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 4 Dzulhijjah 1444 H
22 Juni 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) (.....)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Si., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M (.....)
2. Zaikha Soraya, S.E., M.M (.....)
3. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M (.....)
4. Dr. Hj. Amiati, S.E., M.Pd (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

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



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

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



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ASRIANTI
Stambuk : 105721124919
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika 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 siapapun.

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

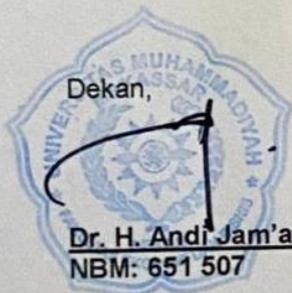
Makassar, 22 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,

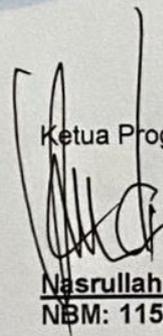


ASRIANTI
NIM: 105721124919

Diketahui Oleh:



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



Ketua Program Studi

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

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

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

Nama : Asrianti
NIM : 105721124919
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:

Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

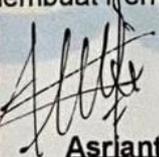
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/forma-kan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 22 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,




Asrianti
NIM: 105721124919

ABSTRAK

ASRIANTI. 2023. *Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Sitti Nurbaya dan Pembimbing II Irwan Abdullah.

Peneleitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Sampel yang diambil merupakan pegawai di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif, yang dilakukan dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data merupakan data primer. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Berdasarkan hasil yang diperoleh menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 29 mengenai pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai khususnya di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Kata Kunci: *Kompetensi, Beban Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

ASRIANTI. 2023. *The Effect of Competency and Workload on Employee Performance at the Office of the Communication and Information Service Makassar City. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervisor I Sitti Nurbaya and Supervisor II Irwan Abdullah.*

This study aims to determine the effect of competence and workload on employee performance at the Communication and Information Service Makassar City office. The samples were employees at the Communication and Information Service Makassar City office. The type of research used in this study is Quantitative, which is carried out by collecting data through the distribution of questionnaires and data analysis techniques using multiple linear regression analysis. In this study, primary data is the data source used in data collection. The research instrument used in this study used the Likert scale method. Based on the results obtained using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 29 application regarding the effect of competence and workload on employee performance at the Communication and Information Service Makassar City office.

The results of the study found that competence has a positive and significant influence on employee performance, especially in the office of the Communication and Information Service Makassar City, and workload has a negative and significant influence on employee performance, especially in the office of the Communication and Information Service Makassar City.

Keywords: Competence, Workload, Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika 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 Usman dan Ibu Samriani yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

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

1. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah, S.E., M.M**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu **Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M**, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Irwan Abdullah, S.Sos., M.M**, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian 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 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih untuk diri saya sendiri karena telah berjuang dan bertahan sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan sampai saat ini sehingga bisa berada dititik ini.
10. Best friend of mine. Terima kasih telah kebersamai penulis pada hari-hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan Tugas Akhir ini. Terima kasih telah mendengarkan keluh kesah, memberikan dukungan, semangat dan senantiasa sabar menghadapi penulis.

11. 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 kritiknya 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, 1 Juni 2023

Asrianti

DAFTAR ISI

SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR .	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2. Kompetensi.....	12
3. Beban Kerja.....	19
4. Kinerja	22
B. Tinjauan Empiris/Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Pikir	29
D. Hipotesis.....	30
BAB III. METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Jenis dan Sumber Data.....	31
1. Jenis Data	31
2. Sumber data	32
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Metode Pengumpulan Data.....	34
F. Definisi Operasional Variabel.....	35
G. Metode Analisis Data.....	36
H. Uji Hipotesis	39
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	41
1. Sejarah Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.....	41
2. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas	42
3. Deskripsi Tugas Struktur Organisasi.....	42
B. PENYAJIAN DATA HASIL PENELITIAN	48
1. Gambaran Umum Responden	48
2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian mengenai Kompetensi, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai.....	52
3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	57
4. Uji Asumsi Klasik.....	60
5. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja.....	64
6. Pengujian Hipotesis	66
C. ANALISIS DAN INTERPRETASI (PEMBAHASAN)	68
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	68
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	69
BAB V. PENUTUP	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Menurut Umur	49
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Formal	50
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja	51
Tabel 4.5 Persepsi Responden Mengenai Kompetensi	53
Tabel 4.6 Persepsi Responden Mengenai Beban Kerja	54
Tabel 4.7 Persepsi Responden Mengenai Kinerja Pegawai	56
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas	58
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.13 Hasil Olahan Data Regresi	65
Tabel 4.14 Uji Parsial (uji t)	66
Tabel 4.15 Hasil pengujian Serempak	67
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi	68

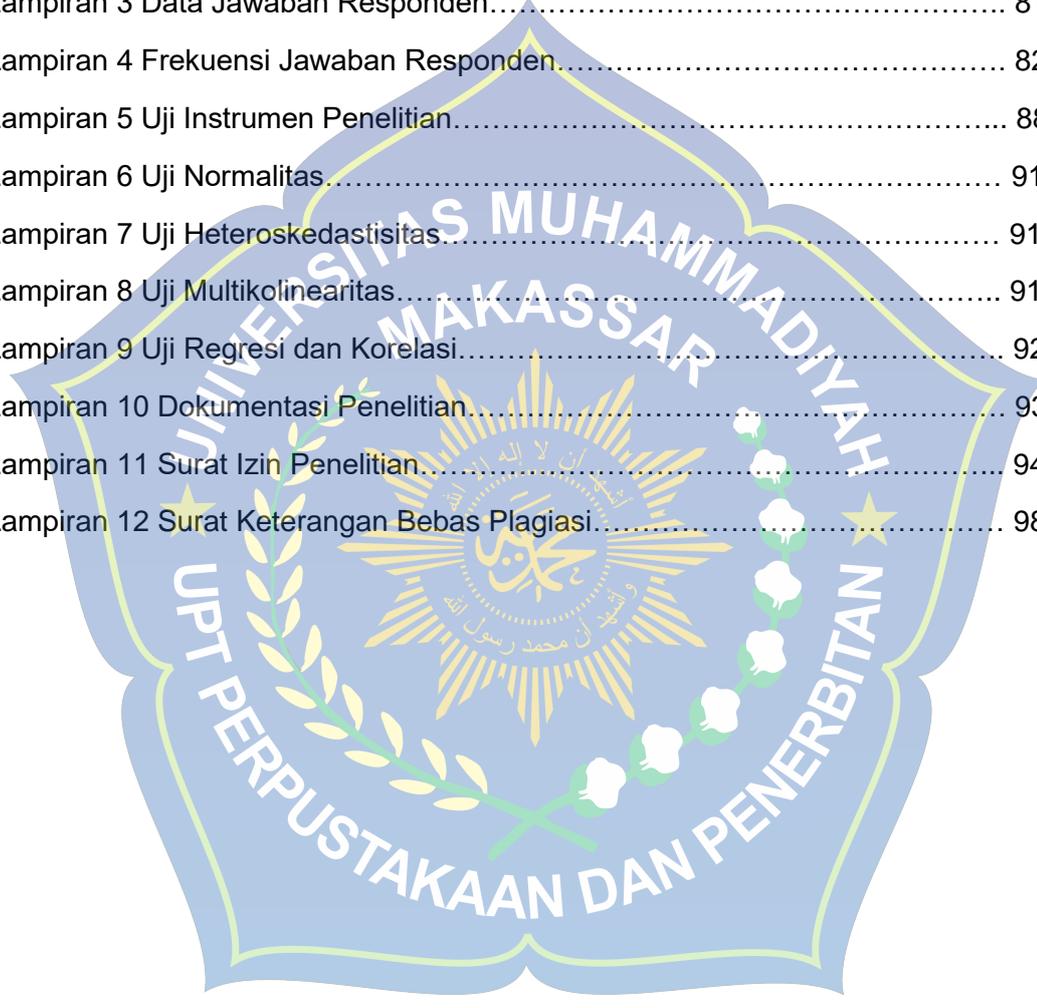
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi DISKOMINFO Kota Makassar	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 2 Data Profil Responden.....	80
Lampiran 3 Data Jawaban Responden.....	81
Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden.....	82
Lampiran 5 Uji Instrumen Penelitian.....	88
Lampiran 6 Uji Normalitas.....	91
Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas.....	91
Lampiran 8 Uji Multikolinearitas.....	91
Lampiran 9 Uji Regresi dan Korelasi.....	92
Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian.....	93
Lampiran 11 Surat Izin Penelitian.....	94
Lampiran 12 Surat Keterangan Bebas Plagiasi.....	98



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan instansi pemerintah tidaklah lepas dari sumber daya pada instansi tersebut. Tidak hanya modal dan teknologi, sumber daya manusia juga jadi faktor yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan suatu instansi, karena merupakan subsistem yang sangat menentukan keberlangsungan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan instrumen terpenting dikarenakan menjadi penggerak dalam pengembangan organisasi.

Suatu organisasi hanya dapat beroperasi dan berkembang secara optimal jika memiliki sumber daya yang memadai. Organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang secara sadar dan terus menerus bekerjasama untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Memahami betapa pentingnya sumber daya manusia pada era saat ini membuat semua organisasi yang memiliki keinginan untuk bisa bertahan dalam persaingan wajib memiliki sumber daya yang kompetitif. Sumber daya yang dimaksud ialah pegawai di suatu organisasi/instansi pemerintah yang memegang peranan yang begitu penting untuk memberi layanan ke masyarakat. Pegawai merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi, maka setiap pegawai diharapkan agar memiliki wawasan, keterampilan serta kemampuan, dan juga etos kerja tinggi, agar bisa meraih tujuan dari organisasi. Tercapainya tujuan organisasi termasuk faktor yang menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hal yang begitu penting dalam usaha mencapai tujuan tiap organisasi. Suatu kinerja terus jadi isu nyata didalam suatu

organisasi, dikarenakan kinerja jadi kunci efektivitas ataupun keberhasilan dari organisasi. (Dirgahayu Erri, 2021) menyatakan bahwa kinerja ialah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dilakukan oleh pegawai ketika menjalankan tugas yang diemban olehnya. Oleh karena itu setiap organisasi harus memperhatikan kinerja dari setiap pegawainya, dikarenakan kinerja yang baik akan sangat mempengaruhi kelancaran jalannya organisasi.

Banyak faktor yang berpengaruh ataupun jadi penentu kinerja dari pegawai, dan dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi dua faktor yaitu: Kompetensi dan Beban Kerja. Kedua faktor tersebut begitu penting dan menjadi penentu kinerja dari pegawai. Sebuah kompetensi berdampak kepada kinerja pegawai, kompetensi menimbulkan kinerja yang tinggi pada pegawai dikarenakan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai mempengaruhi hasil kerja. (Yusniar Lubis, 2018) menyatakan bahwa kompetensi ialah wawasan, keterampilan, kemampuan ataupun karakter dari seseorang yang dengan langsung berpengaruh terhadap kinerjanya.

Selain kompetensi, beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagaimana yang dinyatakan (Apriyani, 2021), beban kerja ialah sebuah aktivitas yang wajib dijalankan dengan sistematis oleh sebuah unit organisasi ataupun yang memegang pekerjaan didalam kurun waktu yang ditentukan, dengan memakai teknik analisa pekerjaan, teknik analisa beban kerja, ataupun teknik manajemen lainnya agar mendapat informasi perihal efisiensi serta efektivitas dari unit organisasi. Artinya, apabila beban kerja begitu tinggi bisa mengakibatkan kinerja jadi turun, ataupun bisa dijelaskan bahwa jika semakin tinggi beban kerja pegawai maka kinerja dari pegawai tersebut juga jadi menurun, begitu pula sebaliknya.

Kinerja jadi sebuah hal terpenting yang perlu dicapai oleh setiap organisasi termasuk juga Dinas Komunikasi dan Informatika, dikarenakan kinerja merupakan cerminan dari kemampuan organisasi dalam mengelola serta mengalokasikan pegawai, sehingga kinerja pegawai memiliki dampak yang sangat penting terhadap berlangsungnya aktivitas serta tahapan meraih tujuan organisasi. Penilaian kinerja pegawai tujuannya agar bisa mengendalikan perilaku kerja produktif yang dibutuhkan agar bisa mencapai hasil kerja sesuai dengan kesepakatan.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Makassar, sebagai suatu instansi pemerintah yang siap untuk membangun sinergi serta meningkatkan kinerja dari pemerintah daerah. Kinerja setiap pegawai begitu diperlukan secara bersama-sama untuk mendorong kemajuan suatu daerah. Akan tetapi ada masalah yang terjadi dimana kinerja pegawai belum optimal. Terlihat dari masih ada kinerja pegawai yang tidak konsisten, karena mengalami penurunan dan kenaikan yang berubah-ubah. Hal itu dinilai karena masih banyaknya kegiatan ataupun program yang belum dicapai dan direalisasikan pada periode tertentu sehingga akan berpengaruh terhadap nilai sasaran kerja pegawai (SKP) yang akan diberikan kepada pegawai. Dan juga hampir rata-rata pegawai memiliki kegiatan atau pekerjaan tambahan dimana kegiatan atau pekerjaan tambahan tersebut diluar dari tupoksi (tugas pokok dan fungsi) yang dibebankan kepada setiap pegawai. Akibatnya hampir semua pegawai memiliki tugas diluar kapasitas pekerjaan yang dibebankan.

Dilihat dari masalah yang timbul di DISKOMINFO Kota Makassar, maka sudah perlu untuk meningkatkan kinerja dari pegawai, faktor penentu kinerja dari

pegawai harus diperhatikan khususnya dalam hal kompetensi serta beban kerja. Peningkatan kinerja pegawai di suatu instansi begitu penting dikarenakan bisa memberi dampak yang positif kepada instansi itu sendiri serta harapannya bisa meningkatkan kinerja dari pegawai serta kinerja dari organisasi juga.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan suatu yang ingin dicapai oleh peneliti dengan harapan bahwa hasil yang dicapai bisa bermanfaat. Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar ialah untuk mengetahui serta menganalisa:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu:

1. Bagi peneliti

Menjadi sarana untuk mengembangkan pengetahuan serta melatih cara berpikir secara ilmiah berdasar kepada ilmu yang diperoleh serta objek yang diteliti, serta dapat menambah wawasan dan memahami permasalahan yang ada di instansi perihal kompetensi serta beban kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja dari pegawai di Diskominfo Kota Makassar.

2. Bagi instansi

Diharapkan hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai masukan dan referensi bagi instansi untuk mengambil keputusan atau kebijakan yang dirasa penting mengenai kompetensi serta beban kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi akademik

Hasil penelitian diharapkan bisa bermanfaat agar dijadikan rujukan dan referensi serta bacaan bagi mahasiswa lain. Serta berkontribusi positif sebagai input dan bahan pertimbangan bagi Universitas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menjadi satu-satunya sumber daya yang memiliki rasionalitas, keinginan, kemampuan, keterampilan, wawasan serta motivasi. Seluruh sumber daya manusia yang potensial memiliki pengaruh yang besar dalam upaya suatu instansi untuk mencapai tujuannya. Seberapa pun informasinya, seanggih apapun teknologinya, serta tersedianya dana dan material yang memadai, dengan tidak adanya sumber daya manusia yang potensial, akan menyulitkan sebuah organisasi dalam meraih tujuan. Maka dari itu, didalam manajemen sumber daya manusia, seorang pegawai tidak hanya sekedar jadi objek untuk mencapai tujuan organisasi, namun juga menjadi subjek yang memiliki peran penentu terwujudnya tujuan yang sudah ditetapkan.

1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan pekerja lainnya untuk mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, atasan harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat, yang mampu menyelesaikan tugas, yang akan membantu perusahaan untuk mencapai keseluruhan fasilitas secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah desain sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak peduli perusahaan itu perusahaan besar dengan banyak karyawan atau organisasi nirlaba kecil dengan sedikit karyawan, karyawan tersebut tetap harus dibayar. Ini menyiratkan perlunya sistem kompensasi yang sesuai dan legal.

Setiap kegiatan manajemen sumber daya manusia membutuhkan pemikiran dan pemahaman apa yang berjalan dengan baik dan apa yang tidak. Dalam lingkungan dimana tantangan tenaga kerja yang terus berkembang, hukum yang berubah, dan kebutuhan pemberi kerja yang berubah, manajemen sumber daya manusia juga harus terus berubah dan berkembang.

Daya Konsep dasarnya adalah bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan hanya sumber daya bisnis. Studi tentang manajemen sumber daya manusia menggabungkan beberapa bidang ilmiah seperti psikologi, sosiologi, dll. Manajemen sumber daya manusia juga melibatkan desain dan implementasi dari sistem pencernaan, kepegawaian, pengembangan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan kerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung memengaruhi sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk menyediakan unit kerja yang efektif bagi organisasi.

Untuk mencapai tujuan ini, penelitian manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana perusahaan harus memperoleh, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan mempertahankan jumlah (kuantitas) dan jenis (kualitas) karyawan yang tepat. Manajemen sumber daya manusia membahas potensi besar sumber daya manusia, faktor pendorong yang mendukung kegiatan manajemen, yang harus dimanfaatkan semaksimal mungkin melalui sinergi dengan lingkungan. Tidak dapat dipungkiri bahwa perubahan teknologi yang cepat memaksa organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnisnya.

Sumber daya manusia merupakan kumpulan penting yang berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui pengelolaan sumber daya manusia (MSDM).

Berikut beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

(Rahman, 2020) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah tahapan mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja, supaya potensi fisik serta psikisnya bisa bermanfaat dengan optimal untuk bisa mencapai tujuan dari organisasi.

Menurut (H. Saihudin, 2019), manajemen sumber daya manusia ialah tahapan mendapatkan, melatih, mengevaluasi, serta memberi kompensasi kepada karyawan serta mengelola hubungan antar tenaga kerja. Kesehatan, keselamatan dan juga berbagai hal yang berkaitan dengan keadilan untuk mencapai tujuan dari instansi serta individu.

Menurut (Antoni, 2021), manajemen sumber daya manusia ialah ilmu serta seni mengelola hubungan serta peran dari tenaga kerja supaya dengan efektif dan efisien meraih tujuan dari perusahaan, pegawai, serta masyarakat.

Rivai dan Sagala dalam (Antoni, 2021) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen umum yang mencakup unsur perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengaturan sumber daya manusia di suatu organisasi.

Berdasarkan definisi sumber daya manusia di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur serta mengelola tenaga kerja supaya bisa menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mengembangkan efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Secara umum mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia, kita bisa mendapatkan banyak penjelasan dari berbagai referensi. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk berkontribusi lebih banyak kepada organisasi dengan bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Tujuan organisasi MSDM adalah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan yang ingin dicapai dengan baik membutuhkan sumber daya manusia untuk mendukung kelancaran fungsi organisasi. Menurut Sutrisno (2019:7), setidaknya ada 3 tujuan utama MSDM, yaitu:

- 1) Tingkat probabilitas yang dimodifikasi
- 2) Meningkatkan kualitas kehidupan kerja nyata

3) Memastikan bahwa organisasi telah mematuhi persyaratan hukum

Tujuan utama sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi guna meningkatkan produktivitas organisasi. Meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi sangat penting karena semua kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan bergantung pada orang-orang yang mengelola organisasi. Sumber daya manusia ini harus dikelola agar dapat secara efisien dan berhasil mencapai tujuan organisasi.

Dalam mencapai tujuannya, Sumber Daya Manusia membantu manajer dalam merekrut, melatih, dan mengembangkan, mengevaluasi, mempertahankan dan menjaga karyawan berkualitas tinggi. Tujuan lain dari manajemen sumber daya manusia adalah penyediaan dan pemeliharaan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi suatu organisasi atau perusahaan. Secara umum, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa suatu organisasi dapat berhasil melalui orang-orang atau karyawan perusahaan.

1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berkaitan dengan membawa hasil tertentu melalui aktivitas orang. Ini berarti bahwa sumber daya manusia memainkan peran utama yang penting dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menentukan pilihan kepegawaian.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan ketika suatu organisasi, lembaga atau perusahaan mengelola tenaga kerja atau karyawannya. Oleh karena itu, tidak mungkin perusahaan tidak menerapkannya di dalam perusahaan, karena buku "Manajemen Sumber Daya Manusia" menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran, dan menurut

Hasibuan (2019:14), peran manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Berdasarkan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, perekrutan pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan, dapat ditentukan kuantitas, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif berdasarkan kebutuhan perusahaan.

- 1) Menentukan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 2) Menetapkan program tunjangan, pengembangan, promosi dan penghentian
- 3) Ramalan Pasokan dan Permintaan Sumber Daya Manusia di Masa Depan
- 4) Perkirakan situasi ekonomi secara umum, khususnya perkembangan perusahaan
- 5) Perhatikan baik-baik undang-undang ketenagakerjaan dan kebijakan perusahaan serupa tentang kompensasi
- 6) Memantau kemajuan teknologi dan perkembangan serikat pekerja
- 7) Melaksanakan Pendidikan, pelatihan dan penilaian kinerja karyawan
- 8) Mengelola perubahan staf secara vertikal dan horizontal
- 9) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon mereka

Diakui bahwa peran sumber daya manusia sangat penting untuk pencapaian tujuan, tetapi unsur memimpin orang ini sangat sulit dan kompleks. Selain kompeten, cakap dan terampil, sumber daya manusia juga tidak kalah penting kemauan dan kesungguhannya untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan keterampilan tidak ada artinya tanpa semangat kerja dan disiplin karyawan untuk mencapai tujuan.

2. Kompetensi

2.1 Pengertian Kompetensi

Instansi pemerintah kerap mengalami ketidak konsistenan kinerja yang kemungkinan disebabkan oleh adanya perbedaan kompetensi antara setiap pegawai, penurunan kinerja ini pasti berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi tersebut kepada masyarakat serta instansi terkait lainnya. Berikut ini beberapa definisi kompetensi berdasar pendapat ahli, seperti:

Rivai (2018), mengatakan bahwa kompetensi menjadi karakteristik dasar orang-orang yang berpengaruh langsung ataupun bisa memprediksi kinerja yang begitu baik.

Pendapat dari Lubis (2018), kompetensi ialah wawasan, keterampilan, kemampuan ataupun karakter dari seorang yang dengan langsung memberi dampak pada kinerjanya.

Priansa (2018) mengatakan bahwa kompetensi berpedoman kepada fungsi ataupun aktivitas yang dijalankan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai. Kompetensi ialah kualitas pribadi yang terbawa ke pekerjaan, seperti kreativitas serta keterampilan sosial.

Zainal, Rivai dkk. (2018) mendefinisikan kompetensi sebagai karakter penting yang dimiliki oleh individu yang dengan langsung mempengaruhi ataupun menggambarkan kinerja unggul. Artinya, kompetensi ialah sesuatu yang dilakukan oleh *outstanding performers* lebih kerap serta lebih baik dalam berbagai situasi daripada para *average performers*.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, bisa ditarik kesimpulan jika kompetensi adalah pemetaan kemampuan pegawai terhadap atribut pekerjaan

yang diterimanya, dan sekumpulan keterampilan, kematangan, kemampuan, pengalaman, efektifitas, efisiensi serta keberhasilan melakukan tugas. Dengan demikian kompetensi menunjukkan bahwa keterampilan ataupun wawasan yang mencirikan profesionalisme didalam bidang khusus adalah yang paling penting, memberikan keunggulan dalam bidang wawasan di situasi baru serta meningkatkan manfaat yang sudah disepakati.

2.2 Tujuan Kompetensi

Kompetensi juga memiliki tujuan, dan beberapa pendapat dikemukakan oleh beberapa ahli yang mengemukakan tujuan dari kompetensi agar suatu organisasi atau lembaga beroperasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan juga harus mengetahui apa tujuan dari kompetensi tersebut sehingga mereka terdorong untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi lembaga atau organisasi tersebut.

Menurut Hutapea dan Nuriana dalam Nur (2021), kompetensi suatu organisasi atau lembaga biasanya ditujukan untuk:

1) Pembentukan Pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk memberikan gambaran mengenai fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh tujuan organisasi. Pada saat yang sama, kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan persyaratan perilaku pekerjaan pada pemegang jabatan agar dapat melakukan pekerjaan dengan kinerja yang luar biasa.

2) Evaluasi Pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan sebagai faktor pemberat dalam pekerjaan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan

yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dan tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot kerja. Pengetahuan dan keterampilan ini adalah dasar dari kompetensi.

3) Rekrutmen dan Seleksi

Kompetensi dapat dimasukkan sebagai salah satu komponen persyaratan pekerjaan dan selanjutnya dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melakukan pekerjaan tersebut.

4) Pembentukan dan Pengembangan Organisasi

Kompetensi dapat menjadi landasan yang kokoh bagi organisasi untuk membangun dan berkembang menjadi organisasi yang efektif.

5) Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Organisasi

Peran kompetensi diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi, hal ini dapat terjadi jika nilai budaya organisasi diselaraskan dengan kompetensi inti perusahaan.

6) Pembelajaran Organisasi

Peranan kompetensi tidak hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga untuk membentuk karakter belajar sesuai dengan kebutuhan pegawai.

7) Manajemen Karir dan Penilaian Potensi Pegawai

Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi dalam menciptakan pengembangan karir bagi karyawan untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensinya.

8) Sistem Imbal Jasa

Pemberian kompensasi terkait perolehan kompetensi individu akan mendukung penerapan sistem kompetensi yang digunakan organisasi secara keseluruhan.

2.3 Manfaat Penggunaan Kompetensi

Saat ini, konsep kompetensi sudah mulai diterapkan pada berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, namun lebih difokuskan pada pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, sistem penggajian dan aspek lainnya. Menurut Sutrisno (2019:208), manfaat penggunaan kompetensi SDM mengemukakan konsep penggunaan kompetensi SDM di perusahaan dengan berbagai alasan, yaitu:

1) Memperjelas Standar Kerja dan Harapan yang Ingin dicapai

Dalam model ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang Sumber Daya Manusia.

2) Alat Seleksi Karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, perusahaan dapat mengarahkan pada sasaran selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3) Memaksimalkan Produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan perusahaan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4) Dasar untuk Pengembangan Sistem Remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

5) Memudahkan Adaptasi terhadap Perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baruterus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6) Menyelaraskan Perilaku Kerja dengan Nilai-Nilai Organisasi

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi focus dalam unjuk kerja karyawan.

2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi merupakan sebuah keahlian yang bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya, Michael Zwell dalam (H.AH.Mursyid, 2021)

mengemukakan bahwa beberapa faktor bisa berdampak kepada kompetensi seperti:

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan dari seorang perihal dirinya serta orang lain bisa sangat berdampak pada perilakunya sehari-hari. Apabila orang itu memiliki pemikiran positif perihal dirinya sendiri atau orang lainnya, dia akan menjadi ciri orang yang berpikiran maju.

2. Keterampilan

Keterampilan memiliki peranan penting dalam sebagian besar kemampuan. Pengembangan keterampilan khusus berkaitan dengan kompetensi mempengaruhi budaya organisasi serta kemampuan individu.

3. Pengalaman

Pengalaman ialah unsur kompetensi yang dibutuhkan di tempat kerja, namun pengalaman saja belum cukup agar jadi ahli.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam karakter memang beragam faktor yang bisa berubah, namun karakter bukan tidak mungkin untuk diubah. Karakter seseorang dapat berubah sewaktu-waktu dalam proses berinteraksi dengan berbagai kekuatan serta keadaan sekitar.

5. Isu Emosional

Hambatan emosional bisa jadi pembatas dalam menguasai kompetensi. Takut berbuat sebuah kesalahan, jadi malu, merasa tidak disukai semua orang cenderung membatasi inisiatif pegawai.

6. Kemampuan Intelektual

Kompetensi bergantung kepada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual serta pemikiran analitis.

2.5 Indikator Kompetensi

Indikator didalam kompetensi, penulis memakai teori kompetensi dari Lyle Spencer serta Signe Spencer dalam Fajar Muhandari et al., (2020) yang digunakan sebagai operasionalisasi variabel seperti berikut:

1) Watak

Indikatornya memberi dorongan agar lebih melatih karakter psikologis pegawai supaya bisa lebih mematuhi peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun instansi tersebut.

2) Motif

Indikatornya seperti memberikan dorongan dalam bekerja supaya mereka jadi lebih giat bekerja untuk memenuhi keinginan serta keperluan pegawai.

3) Konsep diri

Indikatornya yaitu supaya mendorong agar penampilan, tutur bahasa serta berperilaku yang bagus di instansi.

4) Pengetahuan

Indikatornya mendorong pegawai agar bisa meluaskan pengetahuannya terhadap tugas ataupun pekerjaan yang dipercayakan oleh instansi.

5) Keterampilan

Indikatornya ialah mendorong setiap karyawan agar memiliki keterampilan, supaya mendapatkan hasil yang bagus dalam bekerja.

3. Beban Kerja

3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan semua organisasi, dikarenakan beban kerja merupakan salah satu hal yang bisa meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja adalah kumpulan ataupun beberapa tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai dan wajib untuk dilaksanakan serta selesaikan dengan jangka waktu tertentu.

Menurut (Nadya Nandavati Syamsu, 2019) beban kerja merupakan hal yang muncul melalui interaksi diantara tuntutan kerja, lingkup kerja dimana digunakan menjadi tempat kerja, sikap, keterampilan, serta persepsi.

Pendapat (Apriyani, 2021), beban kerja ialah sekumpulan aktivitas yang wajib dijalankan dengan sistematis oleh sebuah unit organisasi ataupun yang memegang pekerjaan dalam kurun waktu yang ditentukan, dengan memakai teknik analisa pekerjaan, teknik analisa beban kerja, ataupun teknik manajemen lain agar mendapat informasi perihal efisiensi serta efektivitas dari unit organisasi.

Menurut (Cahyo Nur Buat, 2022), beban kerja adalah kelebihan pekerjaan yang menyebabkan seseorang menjadi tegang dengan begitu dapat mengakibatkan stres. Ini mungkin dikarenakan tingkat profesional yang diharapkan begitu tinggi, kecepatan kerja sangat cepat, beban kerja yang terlalu besar, dll.

Dari beberapa definisi mengenai beban kerja diatas bisa diambil kesimpulan bahwa beban kerja ialah sejumlah pekerjaan ataupun aktivitas yang perlu proses mental ataupun aktivitas wajib dirampungkan sesuai

wewenang pada sebuah organisasi dengan jangka waktu yang telah ditentukan sehingga tujuan dari organisasi bisa tercapai.

Beban kerja adalah jumlah tugas yang dibebankan pada pegawai baik fisik ataupun mental yang jadi tanggung jawab mereka. Karena aktivitas fisik yang dilakukan, pekerja mengalami beban saat bekerja. Kerja keras perlu istirahat yang cukup serta jam kerja lebih singkat.

3.2 Jenis Beban Kerja

Beban kerja dapat dibedakan atas beban kerja ringan, sedang, dan berat. Pekerjaan yang memiliki beban kerja ringan yaitu pekerja kantor, dokter, perawat, guru, dan pekerja rumah tangga dengan menggunakan mesin. Pekerjaan yang memiliki beban kerja sedang adalah industri ringan, mahasiswa, buruh bangunan, petani, pekerja toko, dan pekerja rumah tangga tanpa menggunakan mesin. Sedangkan pekerjaan yang memiliki beban kerja berat adalah petani tanpa mesin, kuli angkat/angkut, pekerja tambang, tukang kayu tanpa mesin, tukang besi, penari dan atlet.

Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017:22), terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya:

- 1) Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
- 2) Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

3.3 Tujuan Analisis Beban Kerja

Tujuan analisa beban kerja yakni agar bisa mengetahui jumlah karyawan yang diperlukan dalam merampungkan suatu pekerjaan serta jadi penentu jumlah tanggung jawab yang akan diberikan pada karyawan.

Pendapat dari Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo dalam (Savitri, 2022) menyatakan jika tujuan analisis beban kerja yakni:

1. Memutuskan Jumlah Keperluan dari SDM
Beban kerja jadi dasar dalam memperbanyak ataupun menurunkan jumlah SDM disebuah jabatan unit kerja.
2. Memenuhi (*Redesign*) Tugas Jabatan
Beban kerja jadi dasar dalam memperbanyak ataupun menurunkan tugas sebuah jabatan, dengan begitu meraih beban kerja yang standar (optimal).
3. Memenuhi (*Redesign*) Struktur Organisasi Menggabung 2 (dua) jabatan ataupun lebih jadi 1 jabatan, memisah 1 jabatan jadi 2 ataupun lebih, ataupun juga membuat sebuah jabatan baru lagi.
4. Memenuhi (*Redesign*) Standar Operating Procedure (Sop) dikarenakan ada *redesign* tugas jabatan serta penyempurnaan struktur dari sebuah organisasi.
5. Membuat Standar Waktu (*Standard Time*) Tugas serta Kegiatan
Didapatkan standar waktu untuk tiap tugas serta kegiatan disesuaikan standar normal dari organisasi.

3.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo dalam (Bima Anggriawan et al., 2022) ada berbagai indikator yang dapat menentukan besarnya beban kerja yang perlu diterima seorang karyawan dari suatu perusahaan, diantaranya:

1. Target yang Harus Dicapai

Persepsi individu tentang besaran target pekerjaan yang diampu agar diselesaikan. Persepsi perihal hasil pekerjaan yang perlu dirampungkan dengan jangka waktu khusus.

2. Kondisi Pekerjaan

Meliputi perspektif individu perihal keadaan pekerjaan, seperti membuat putusan cepat ketika melakukan pekerjaan, dan menangani kejadian tidak terduga, seperti bekerja lembur diluar jam kerja yang ditetapkan.

3. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang dipakai didalam aktivitas yang berkaitan langsung dengan produksi (waktu siklus, waktu standar ataupun waktu dasar).

4. Standar Pekerjaan

Impresi individu perihal kerjanya. Contohnya rasa yang muncul perihal banyak beban kerja yang perlu dirampungkan dengan waktu tertentu.

4. Kinerja

4.1 Pengertian Kinerja

Landasan sebenarnya didalam sebuah organisasi ialah kinerja. Bila tidak ada kinerja, semua tujuan organisasi tidak bisa tercapai. Kinerja diperlukan untuk jadi bahan evaluasi sebuah organisasi. Kinerja merupakan gambaran perihal sampai dimana kesuksesan ataupun kegagalan sebuah organisasi didalam melaksanakan tugas serta fungsi utamanya dalam mewujudkan target,

tujuan, visi, misi. Maka, kinerja ialah sebuah prestasi yang bisa diraih sebuah organisasi didalam periode tertentu.

(Putra, 2020) mengatakan jika kinerja ialah fungsi motivasi serta kemampuan, yang diperlihatkan setiap orang sebagai hasil kerja sesuai peranannya pada sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja adalah hasil dari kualitas serta kuantitas kerja yang diraih pegawai dalam menjalankan tugas yang diembannya (John Miner yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, dalam (Ilham, 2020)).

Menurut (ANUL, 2022), pada konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai bisa diartikan sebagai tingkah laku ataupun aktivitas seseorang dalam suatu perusahaan, departemen atau organisasi yang berkaitan dengan penugasan pekerjaan, sesuai dengan potensinya, dijalankan sesuai potensi yang dimiliki supaya membuahkan hasil yang berkesan untuk organisasi, masyarakat, ataupun diri sendiri.

Dari beberapa pendefinisian kinerja di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah tingkah laku yang diperlihatkan seseorang dalam bekerja sesuai dengan potensinya, mampu menyelesaikan tujuan pekerjaan tepat waktu, dengan begitu membuahkan hasil yang berarti untuk dirinya, organisasi, serta masyarakat.

4.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Bernardin & Russel yang dialih bahasakan oleh Ruky dalam (Danu Permadi, 2022) menyatakan: “Perlu diadakan penilaian kinerja untuk mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat diambil keputusan karyawan yang tepat waktu dan akurat untuk meningkatkan kualitas dan pelayanan di seluruh perusahaan”.

Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan melihat prestasi serta kontribusi pegawai ketika bekerja. Selain itu, untuk mengetahui apakah pegawai menjalankan tugasnya sesuai syarat pekerjaan serta apakah kinerja meningkat atau malah menurun, instansi perlu menjalankan evaluasi kinerja terhadap pegawai secara berkala. Penilaian kinerja memiliki beberapa proses yang perlu dilakukan. Ini karena evaluasi kinerja merupakan tahapan yang berkelanjutan, bukan sementara. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik, perlu dilakukan komunikasi yang bagus antara atasan dan bawahan, dengan begitu bisa meningkatkan kualitas dari instansi. Tahapan penilaian kinerja dari pegawai meliputi:

1. Analisis Pekerjaan

Tahapan ini dapat dimulai dengan menganalisis pekerjaan. Dengan mengetahui posisi dari karyawan, lebih mudah untuk menggambarkan jenis pekerjaan.

2. Standar Kinerja

Penetapan standar kinerja digunakan untuk membandingkan hasil pekerjaan seorang pegawai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Lewat perbandingan inilah, bisa ditentukan apakah pegawai memenuhi target. Dalam hal ini, standar kinerja perlu ditulis dengan spesifik, dapat dipahami, realistis, serta terukur.

3. Sistem Penilaian Kinerja

Umumnya, ada 4 tahapan dalam penilaian. Yang pertama ialah *Behavior Appraisal System* ataupun evaluasi kinerja berbasis perilaku. Kedua, *Personal/perfomer Appraisal System* ataupun menilai kinerja berdasarkan sifat dan karakteristik pribadi. Ketiga, *Result Oriented Appraisal System*

ataupun evaluasi kinerja berdasar kepada hasil dari kinerja. Keempat ialah *Contingency Appraisal System* atau elemen menilai kinerja berdasarkan kombinasi berbagai faktor, yaitu: karakteristik, sifat, perilaku serta hasil kerja.

Berdasar uraian di atas, penulis membuat kesimpulan jika penilaian kinerja merupakan kegiatan evaluasi yang dirancang untuk mengetahui sukses atau tidaknya pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan.

4.3 Indikator Kinerja

Penilaian kinerja adalah upaya penilaian dalam meningkatkan produktivitas pegawai dan perusahaan. Akan tetapi, tujuan ini seringkali tidak tercapai dikarenakan tinjauan kinerja yang masih buruk di banyak instansi. Efeknya adalah penurunan motivasi kerja serta penurunan pencapaian tujuan perusahaan setiap tahunnya. Ada 5 indikator yang dapat mengukur kinerja pegawai menurut Robbins dalam (Subadi, 2019) yakni:

1. Kualitas

Kualitas pekerjaan bisa diukur melalui persepsi pegawai terhadap kualitas hasil pekerjaannya serta seberapa baik tugas melingkupi keterampilan serta keahlian pegawai.

2. Kuantitas

Ini adalah jumlah dari hasil yang dinyatakan seperti jumlah unit serta jumlah siklus kegiatan yang dirampungkan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas yang dirampungkan tepat dengan waktu yang diberikan, berdasar perspektif koordinasi hasil output serta mengoptimalkan penggunaan waktu dalam aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, modal, teknologi, bahan) untuk tujuan meningkatkan hasil tiap unit pada penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkatan pegawai yang mampu melaksanakan fungsi pekerjaannya. Merupakan tingkatan komitmen pegawai untuk bekerja pada instansi serta tanggung jawab pegawai di tempatnya bekerja.

B. Tinjauan Empiris/ Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Dengan tujuan untuk mengetahui hasil yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu, dan juga perbandingan serta deskripsi yang bisa jadi pendukung aktivitas penelitian yang dilakukan oleh peneliti perihal kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan bahan perbandingan agar diketahui perbedaan serta persamaannya. Penulis menyajikan dalam bentuk tabel seperti berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Puriska Simanjuntak (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Inspektur Penerimaan pada Kantor Otoritas	Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kinerja	SPSS	Kompetensi serta motivasi kerja dengan serempak berdampak signifikan terhadap kinerja Inspektur.

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Bandar Udara Wilayah II			
2.	Ernawati (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero)	Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kinerja	SPSS	Kompetensi berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja dari karyawan.
3.	Putri Ingrid Maria Risamasu, Idayanti Nursyamsi, Wahda Rasjid. (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Oleh Stress Kerja pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Indonesia	Kompetensi, Beban Kerja dan Kinerja. Dimediasi oleh Stress Kerja	Smart PLS 2.0	Hasil analisis mengenai kompetensi dan beban kerja diperoleh temuan secara empirik bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4.	Patra Sabang Prakoso, Siti N, Laila R. (2018)	Pengaruh Beban Kerja Air Traffic Controller Terhadap Kinerja pada Bandar Udara Internasional Juanda	Beban kerja dan stress kerja	(SPSS)	Hasil penelitian memperlihatkan jika beban kerja secara simultan serta signifikan berdampak terhadap kinerja.
5.	Hendri Dunan, Desi Rahmawati, Appin Purisky Redaputri.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap	Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan	SPSS	Hasil pengujian hipotesis terbukti jika budaya organisasi serta kompetensi berdampak

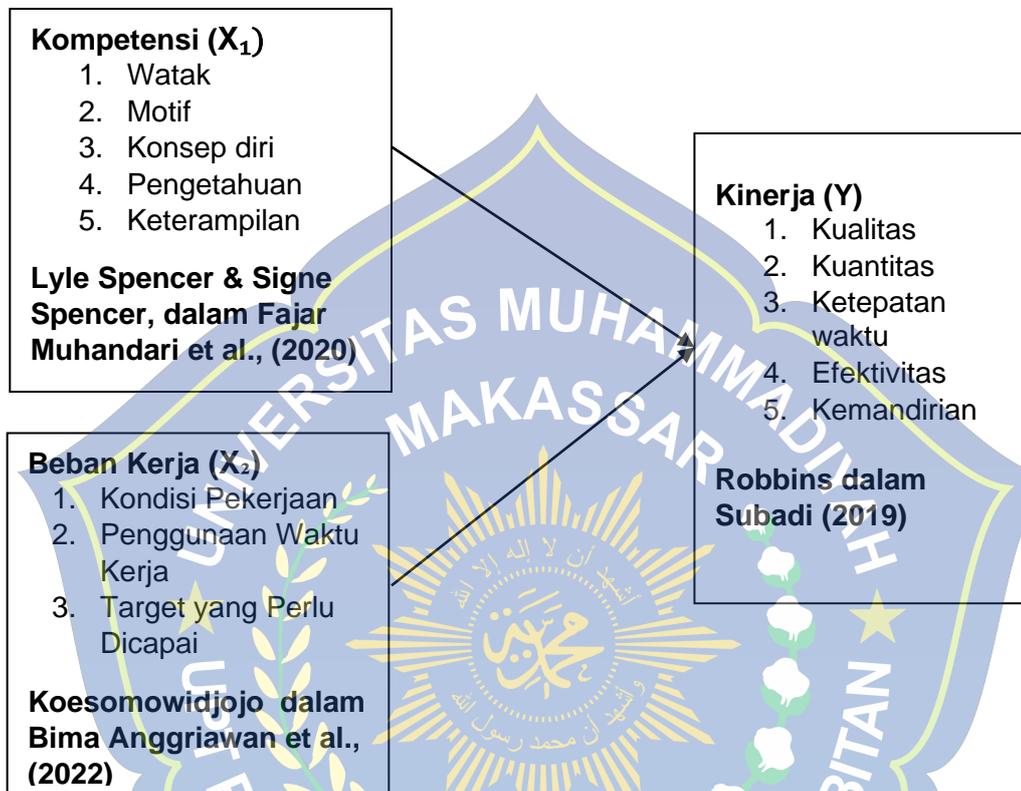
No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	(2020)	Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero)			signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Tri Kania Fitriani, Ridwan, Sri Suwarsi. (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Supervisi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein Sastra Negara Bandung	Kompetensi, Kualitas Supervisi dan Kinerja Karyawan	SPSS	Secara bersamaan ada dampak yang signifikan diantara kompetensi serta kualitas supervisi terhadap kinerja karyawan
7.	Wilfridus Djaga Ngebu, Desak Ketut Sintaasih, Made Subudi (2018)	Pengaruh kompetensi dan penempatan pegawai terhadap kepuasan serta kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Ngada	Kompetensi, penempatan, kepuasan kerja, kinerja	SPSS	Hasil dari analisa kesimpulannya jika variabel kompetensi, penempatan, serta kepuasan kerja berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Anies Khaqul Yaqinah, Aprih Santoso. (2020)	Telisik Determinan Kinerja Karyawan	Etos Kerja, Keterampilan, Kompetensi, Komunikasi, Kinerja Karyawan	(SPSS)	Etos kerja, keterampilan, kompetensi, dan komunikasi berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Afrianti Ardila (2018)	Pengaruh Lingkungan	Lingkuan Kerja (Fisik),	SPSS	Secara parsial ada keterkaitan

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Kerja (Fisik) dan Beban Kerja kepada Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional I Sumatera Utara	Beban Kerja dan Kinerja Karyawan		berdampak positif serta signifikan diantara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
10	Aris Hidayat Kurniawandana Sri Lestari Prasilowati (2019)	Pengaruh Beban, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi	Beban, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja	(SPSS)	Beban kerja berdampak kepada kinerja pegawai, Motivasi kerja berdampak kepada kinerja pegawai, Kepuasan kerja berdampak kepada kinerja pegawai.

C. Kerangka Pikir

Kerangka ini pada dasarnya mendeskripsikan hubungan antar variabel yang diteliti. Idealnya, hubungan ini harus diperkuat berdasarkan teori ataupun penelitian terdahulu. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kompetensi dan beban kerja, dan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai, sehingga hubungan pada penelitian ini ialah pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Karena itu, peneliti membuat kerangka pikir seperti dibawah:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H_2 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (explanatory research). (Sugiyono, 2018) berpendapat bahwa penelitian eksplanatori ialah penelitian untuk mengetahui serta menjelaskan keterkaitan kausal antar variabel dan dilanjutkan dengan uji hipotesis. Alasan peneliti menggunakan penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, dengan harapan dalam penelitian ini bisa dijelaskan hubungan dari pengaruh variabel independen (kompetensi dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Metode pada penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif, dan model penelitian menggunakan alat survei kuesioner.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, berlokasi di Jl. A. P. Pettarani No. 62 Kota Makassar. Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari hingga Maret tahun 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan suatu proses pencarian pengetahuan yang menggunakan data dalam bentuk angka sebagai alat untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis (Sugiyono, 2018). Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kompetensi

dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

2. Sumber data

(Sugiyono, 2018) mengatakan apabila dilihat dari sumbernya, data dibagi jadi dua yakni data primer dan juga data sekunder. Data Primer adalah data yang didapatkan langsung oleh peneliti dari lokasi penelitian ataupun sumber pertama. Lalu untuk data sekunder merupakan data yang didapat dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki keterkaitan terhadap penelitian yang dilaksanakan seperti sejarah dari perusahaan, ruang lingkup dari perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel dan juga website internet. Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1) Data Primer

- a. Observasi, merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung perihal kegiatan yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.
- b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebar pertanyaan kepada pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Kuesioner dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan disertai alternatif jawaban, lalu dibagi ke responden agar mendapat informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Bentuk kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup.

2) Data sekunder

- a. Jurnal, data pendukung yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu mengenai pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, serta penelitian relevan.
- b. Internet, mencari beragam data yang berkaitan dengan penelitian yang terupload di internet dengan wujud jurnal, makalah, dll.
- c. Sejarah, literatur serta profil dari Kantor Diskominfo Kota Makassar.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018), populasi adalah sebuah area generalisasi, terdiri dari objek ataupun subjek, yang jadi sebuah besaran dan juga karakter khusus yang ditentukan peneliti untuk dianalisis kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang jadi populasi adalah semua pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, dengan total 136 pegawai.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. (Sugiyono, 2018) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari ukuran serta karakteristik dari populasi.

Berdasarkan penelitian ini, penulis memakai metode slovin yakni seperti dibawah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

$e =$ nilai kritis (10%)

$$n = \frac{136}{1 + 136(0,1)^2}$$

$$n = \frac{136}{1 + 136(0,01)}$$

$$n = \frac{136}{1 + 1,36}$$

$$n = \frac{136}{2,36}$$

$$n = 57,62(58)$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 58 orang.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* sebagai teknik sampling. *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberi kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dan dilakukan secara acak tanpa melihat strata dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2018).

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah metode yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden agar dijawab (Sugiyono dalam Sitanggang et al., 2021). Indikator yang dijelaskan pada pertanyaan disusun didalam kuesioner. Responden diharapkan memberi jawaban dengan memberikan tanda ceklist (√) di kolom yang diberikan.

Pengukuran yang dipakai pada penelitian ini ialah skala *Likert* dan perhitungan skor dihitung seperti dibawah:

- | | |
|------------------------------|--------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | 5 poin |
| 2. Setuju (S) | 4 poin |
| 3. Ragu-Ragu (RR) | 3 poin |
| 4. Tidak Setuju (TS) | 2 poin |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 poin |

F. Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel dibutuhkan dalam menggambarkan variabel penelitian sebagai konsep dimensi dan indikator. Selain itu, tujuan lainnya ialah agar mempermudah pemahaman serta menghindari adanya ketidak samaan persepsi dalam penelitian serta bisa dijalankan dengan tepat sesuai judul penelitian, yakni pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Berikut adalah operasionalisasi variabel penelitian:

1. Variabel bebas (*independent variable*)

a. Kompetensi (X_1)

Kompetensi merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam berbagai aspek pekerjaan yang akan dilakukan. Indikator yang dipakai pada penelitian ini berdasar (Lyle Spencer dan Signe Spencer dalam Fajar Muhandari et al., 2020) adalah:

- 1) Watak
- 2) Motif
- 3) Konsep diri
- 4) Pengetahuan

5) Keterampilan

b. Beban Kerja (X_2)

Beban kerja adalah sejumlah tugas yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan tepat waktu dengan memakai keahlian serta potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja itu sendiri. Indikator yang digunakan pada penelitian ini menurut Koesomowidjojo dalam Bima Anggriawan et al., (2022) ialah:

- 1) Target yang harus dicapai
- 2) Kondisi pekerjaan
- 3) Penggunaan waktu
- 4) Standar pekerjaan

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

Kinerja adalah hasil dari kualitas serta kuantitas kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja selama melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Indikator yang dipakai yaitu menurut Robbins dalam Subadi, (2019):

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah metode ketika peneliti mengumpulkan, mengkategorikan, menganalisa serta menginterpretasikan data untuk mendapatkan gambaran jelas perihal permasalahan yang sedang diteliti.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur layak atau tidaknya suatu kuesioner digunakan sebagai instrument penelitian. Kuesioner dikatakan valid jika bisa digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Validitas berkaitan dengan seberapa akurat suatu alat pengukuran untuk menyatakan ketepatannya dalam mengukur sasarannya. Kriteria dalam menentukan validitas kuesioner ialah seperti dibawah:

Apabila r hitung $>$ r tabel, pernyataan dikatakan valid.

Apabila r hitung $<$ r tabel, pernyataan dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada akurasi dan konsistensi pengukuran. Sugiyono (2019) menyatakan reliabel berarti data yang diperoleh melalui hasil kuesioner konsisten. Kriteria dalam menentukan reliabilitas kuesioner adalah sebagai berikut:

Apabila r hitung $>$ r tabel, kuesioner dikatakan reliabel.

Apabila r hitung $<$ r tabel, kuesioner dikatakan tidak reliabel.

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS for windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menjalankan analisa regresi, supaya bisa mendapat dugaan yang tidak bias serta efisiensi, perlu uji asumsi klasik yang wajib terpenuhi, yakni:

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah sebaran data pada suatu kelompok data ataupun variabel terdistribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada ketidaksamaan variance residual suatu periode peninjauan ke periode peninjauan lainnya. Bila variance dari nilai residual suatu peninjauan ke peninjauan lainnya sifatnya tetap, maka disebut dengan homokedastisitas. Namun apabila variance dari nilai residual dari suatu peninjauan ke peninjauan lainnya tidak sama, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas*. Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* dalam model regresi adalah memakai uji glejser. Adapun prinsip kerja uji *heteroskedastisitas* dengan memakai glejser ini adalah dengan meregresikan variabel independen kepada nilai absolute residual. Jika nilai signifikansinya lebih dari 5% berarti tak ada gejala *heteroskedastisitas* pada model regresi. Begitu juga kebalikannya, bila nilai signifikansinya tidak lebih dari 5% maka ada gejala *heteroskedastisitas* dalam model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi *interkorelasi* (hubungan yang kuat) antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya gejala *multikolinearitas* antar variabel independen. Untuk mengetahui apakah

terdapat gejala *multikolinearitas* dapat menggunakan program SPSS dengan menggunakan metode *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Nilai umum yang kerap digunakan ialah *Tolerance*>1 atau nilai *VIF*<5, maka tidak terjadinya multikolinearitas.

3. Analisis Regresi linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan memakai rumus:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X₁ = Kompetensi

X₂ = Beban Kerja

e = Standar error (kesalahan pengganggu)

H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan memakai uji-t (uji parsial), yang teruraikan seperti dibawah:

1. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui setiap variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas serta nilai standar.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Dinas Komunikasi dan Informatika sebelumnya dikenal dengan Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar. Namun berdasarkan Peraturan Daerah (perda) Kota Makassar No.3 Tahun 2009, yang mengatur tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Badan Pemerintahan Daerah Kota Makassar, Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar berganti wajah menjadi Dinas Komunikasi dan Informatika.

Adapun pertimbangan dibalik perubahan ini adalah perlunya penyesuaian dan perubahan terhadap kelembagaan perangkat daerah Kota Makassar dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Pada pasal 21 Peraturan Daerah No. 3 Tahun 2009 menyebutkan bahwa tugas pokok Dinas Komunikasi dan Informatika adalah merumuskan, membina, dan mengendalikan kebijakan di bidang komunikasi dan informatika. Meliputi pengembangan informasi, aplikasi dan telematika, pendayagunaan media, pemberdayaan kelembagaan serta pos dan telekomunikasi.

Visi dan Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar adalah:

1) Visi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Terdepan dalam pelayanan komunikasi dan informatika menuju masyarakat maju dan manusiawi.

2) Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

- a. Meningkatkan Akses Informasi dan Komunikasi secara merata kepada masyarakat.
- b. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Informasi dan Komunikasi melalui Pendayagunaan Multimedia secara berimbang, cepat dan akurat
- c. Mewujudkan Iklim Usaha Masyarakat di Bidang Informasi dan Komunikasi dalam mewujudkan masyarakat yang kreatif.

2. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas

Membantu Gubernur dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah. Melaksanakan kewenangan dalam bidang informasi dan komunikasi, meliputi:

1. Program pengembangan informasi aplikasi dan telematika
2. Pos dan Telekomunikasi
3. Pendayagunaan media
4. Pemberdayaan Kelembagaan Informasi

3. Deskripsi Tugas Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan No.18 Tahun 2019 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas komunikasi, informatika, statistik, dan persandian provinsi sulawesi selatan tanggal 22 Mei 2019 Susunan Organisasi Dinas, terdiri dari:

1) Kepala Dinas

Tugas utama kepala dinas adalah membantu pemerintah kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang komunikasi, informatika, statistic dan persandian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada pemerintah daerah.

2) Sekretaris

Tugas pokok Sekretaris Dinas adalah membantu Kepala Dinas dalam mengkoordinasikan kegiatan, menyediakan layanan teknis dan administrasi untuk penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum dan keuangan dalam lingkungan dinas.

- a. Sub bagian Program dipimpin oleh kepala sub bagian, yang membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, menyajikan data dan informasi, serta menyusun laporan.
- b. Sub bagian umum, Kepegawaian dan Hukum dipimpin oleh kepala sub bagian untuk membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan pengolahan barang, urusan rumah tangga, serta mengelola administrasi kepegawaian dan hukum.
- c. Sub bagian keuangan dipimpin oleh kepala sub bagian yang membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan mengelola administrasi dan pelaporan keuangan.

3) Bidang Hubungan Masyarakat, Informasi dan Komunikasi

Bidang Hubungan Masyarakat, Informasi Dan Komunikasi Publik dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas

dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis hubungan masyarakat, informasi dan komunikasi publik.

- a. Seksi Pengelolaan Dan Penyediaan Informasi dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Hubungan Masyarakat, Informasi Dan Komunikasi Publik dalam melakukan persiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengelolaan dan penyediaan informasi.
 - b. Seksi Pengelolaan Media Komunikasi Publik dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Hubungan Masyarakat, Informasi Dan Komunikasi Publik dalam melakukan persiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengelolaan media komunikasi publik.
 - c. Seksi Layanan Informasi Publik dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Hubungan Masyarakat, Informasi Dan Komunikasi Publik dalam melakukan persiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis layanan informasi publik.
- 4) Bidang Aplikasi dan Informatika
- Bidang Aplikasi Dan Informatika dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis aplikasi dan informatika.
- a. Seksi Piranti Keras Dan Infrastruktur Jaringan dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Aplikasi dan Informatika dalam melakukan persiapan bahan

perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis piranti keras dan infrastruktur jaringan.

b. Seksi Piranti Lunak Dan Pengembangan Aplikasi dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Aplikasi Dan Informatika dalam melakukan persiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis piranti lunak dan pengembangan aplikasi.

c. Seksi Pengelolaan Data Dan e-Government dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Aplikasi Dan Informatika dalam melakukan persiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengelolaan data dan e-government.

5) Bidang Statistik

Bidang Statistik dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis statistik sektoral.

a. Seksi Ekonomi dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Statistik dalam melakukan persiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis statistik ekonomi.

b. Seksi Sosial Budaya dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Statistik dalam melakukan persiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis sosial budaya.

c. Seksi Politik, Hukum, Keamanan Dan Ketertiban Masyarakat dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Statistik dalam melakukan persiapan bahan perumusan dan

pelaksanaan kebijakan teknis statistik politik, hukum, keamanan dan ketertiban masyarakat.

6) Bidang Persandian

Bidang Persandian dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis persandian meliputi tata kelola persandian, pengamanan persandian dan informasi, dan pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan persandian.

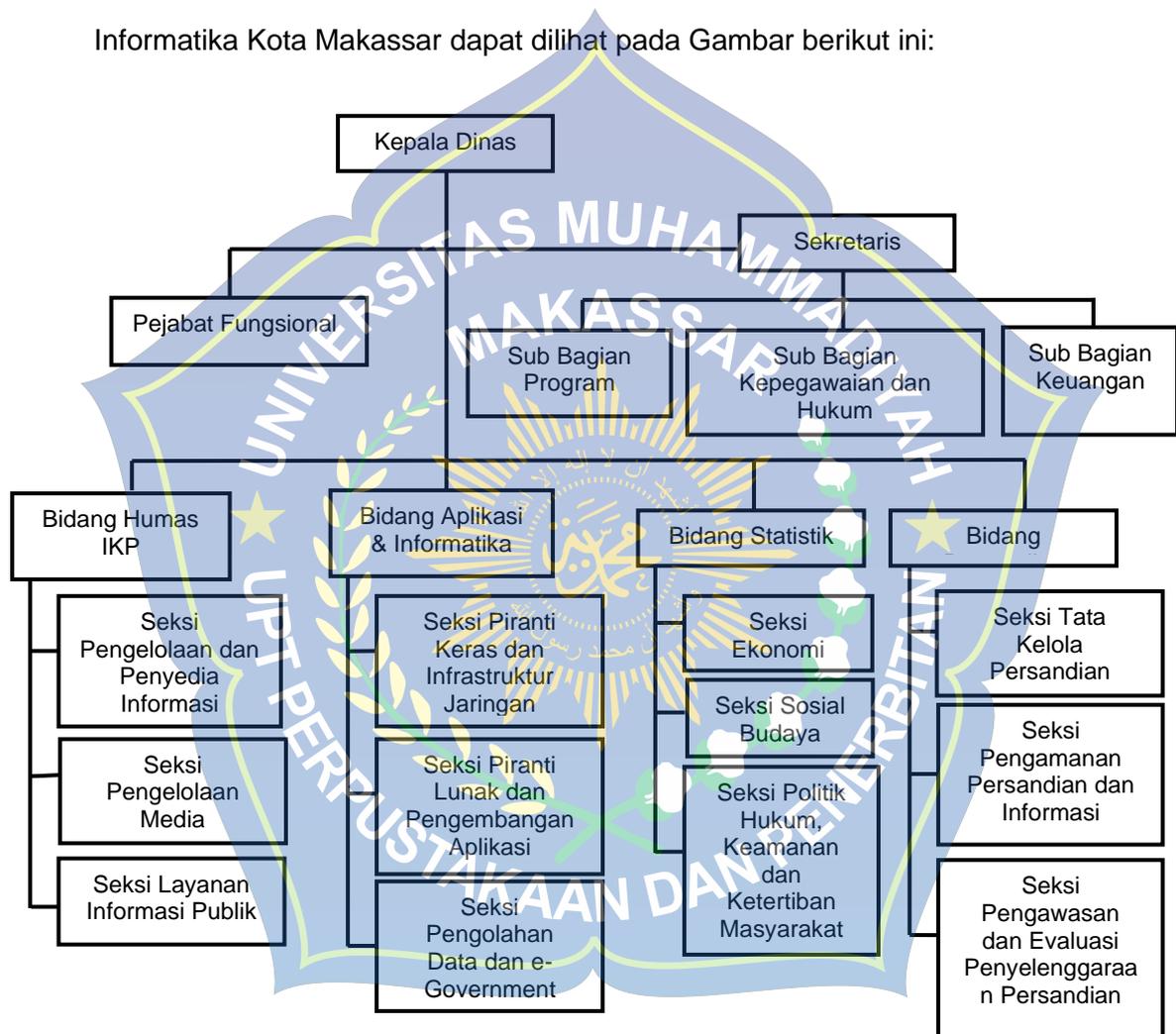
- a. Seksi Tata Kelola Persandian dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Persandian dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis tata kelola persandian.
- b. Seksi Pengamanan Persandian Dan Informasi dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Persandian dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengamanan persandian dan informasi.
- c. Seksi Pengawasan dan Evaluasi Penyelenggaraan Persandian dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Persandian melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan persandian.

7) Jabatan Fungsional

- a. Jabatan Fungsional adalah jabatan fungsional yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Pengangkatan jabatan fungsional pada dinas dilaksanakan berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan formasi, serta sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk lebih jelasnya Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dapat dilihat pada Gambar berikut ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi DISKOMINFO Kota Makassar

B. PENYAJIAN DATA HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum Responden

Pada bagian ini akan diuraikan dan dijelaskan hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, yang kemudian diolah menggunakan sistem komputerisasi paket perangkat lunak SPSS versi 29 untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Gambaran profil umum responden merupakan penyajian data responden penelitian yang diperlukan untuk memberikan penjelasan tentang profil identitas responden sebagai informasi dan objek penelitian.

Untuk memudahkan proses penelitian ini maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang berjumlah 58 orang pegawai. Deskripsi demografis responden memberikan gambaran tentang karakteristik responden, diukur dalam skala nominal, yang menunjukkan besaran frekuensi absolut dan persentase responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan formal, dan masa kerja. Pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan 58 kuesioner. Dari 58 kuesioner yang disebar, seluruh kuesioner diisi dengan benar agar siap untuk diolah dan dianalisis. Berikut rangkuman data karakteristik responden yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin dalam penelitian ini terbagi menjadi laki-laki dan perempuan, untuk mengetahui perbandingan laki-laki dan perempuan dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Deskripsi Responden menurut Jenis Kelamin

No.	Uraian	Frekuensi Responden	
		Responden	Persentase(%)
1.	Laki-laki	28	48,3
2.	Perempuan	30	51,7
		58	100,0

Sumber: Olah Data Primer, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut, yaitu gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, dari 58 narasumber yang diamati sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu 51,7%, dan sisanya berjenis kelamin laki-laki yaitu 48,3%. Oleh karena itu, dengan membandingkan persentase karakteristik responden menurut jenis kelamin, maka dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dalam penelitian ini adalah perempuan.

2) Umur Responden

Usia responden dapat menggambarkan tingkat pengalaman dan kematangan mentalitas responden yang akan mempengaruhi tingkat pengalaman kerja responden, sehingga gambaran kelompok usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Deskripsi Responden menurut Umur

No.	Uraian	Frekuensi Responden	
		Responden	Persentase(%)
1.	<30 tahun	23	39,7
2.	31-40 tahun	18	31,0
3.	41-50 tahun	11	19,0
4.	>50 tahun	6	10,3
		58	100,0

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2023

Seperti terlihat pada tabel di atas, dari 58 responden yang diteliti, usia responden terbesar dalam penelitian ini berusia dibawah 30 tahun, dengan jumlah sebanyak 23 orang responden, diikuti oleh responden yang berusia 31-40 tahun dengan jumlah sebanyak 18 orang. Oleh karena itu dengan membandingkan persentase karakteristik responden menurut kelompok umur maka dapat dikatakan bahwa rata-rata umur pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar adalah umur produktif.

3) Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah pendidikan terstruktur dan berjenjang yang dilaksanakan di sekolah dengan syarat-syarat tertentu yang ditetapkan oleh pemerintah. Jenis pendidikan formal meliputi SMA, D3, sarjana dan pascasarjana, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3

Deskripsi Responden menurut Pendidikan Formal

No.	Uraian	Frekuensi Responden	
		Responden	Persentase(%)
1.	SMA Sederajat	9	15,5
2.	Akademi (D3)	8	13,8
3.	Sarjana	36	62,1
4.	Pasca Sarjana	5	8,6
		58	100,0

Sumber, Olah Data Primer, Tahun 2023

Dilihat dari tabel deskripsi responden menurut latar belakang pendidikannya, dari 58 responden yang diamati, responden yang mendominasi adalah yang berpendidikan formal sarjana dengan jumlah sebanyak 36 orang, disusul pendidikan SMA sederajat dengan jumlah

sebanyak 9 orang. Oleh karena itu, dilihat dari perbandingan persentase responden menurut karakteristik pendidikan formal, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar berpendidikan formal sarjana.

4) Masa Kerja

Masa kerja dikaitkan dengan masa kerja instansi tempat responden bekerja, dan karakteristik responden berdasarkan masa kerja Kelengkapan dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4

Deskripsi Responden menurut Masa Kerja

No.	Uraian	Frekwensi Responden	
		Responden	Persentase(%)
1.	<3 tahun	20	34,5
2.	3-5 tahun	15	25,9
3.	5-7 tahun	7	12,1
4.	7-10 tahun	10	17,2
5.	>10 tahun	6	10,3
		58	100,0

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, ditunjukkan masa kerja dengan jumlah responden terbanyak dalam penelitian ini adalah mereka yang telah bekerja selama kurang dari 3 tahun dengan jumlah sebanyak 20 orang, diikuti oleh mereka yang telah bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 14 orang. Oleh karena itu, dengan membandingkan persentase karakteristik responden menurut masa kerja, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar adalah belum terlalu berpengalaman, karena masa kerjanya masih kurang dari 3 tahun.

2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian mengenai Kompetensi, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menggambarkan pendapat responden menggunakan beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga diperlukan skor rata-rata untuk setiap indikator dari setiap variabel yang diteliti, yang dihitung dengan mengacu pada interval dari skor 5 (sangat setuju) sampai skor 1 (sangat tidak setuju). Berdasarkan perhitungan interval, maka dibuat kriteria penilaian adalah sebagai berikut: $1 < 1,80$ kriteria sangat rendah, $1,8 < 2,60$ kriteria rendah, $2,60 < 3,40$ kriteria sedang, $3,40 < 4,20$ kriteria tinggi, serta $4,20 < 5$ kriteria sangat tinggi. Berdasarkan hasil penentuan panjang interval yang telah diuraikan, maka akan disajikan gambaran variabel penelitian yang diuraikan sebagai berikut:

1) Deskripsi Responden mengenai Kompetensi

Kompetensi merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pegawai, karena dengan kemampuan maka akan dapat meningkatkan kinerja, Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Priansa (2018:86) yang menyatakan bahwa kapabilitas merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan atribut yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang efektif. Dilihat dari hasil kuesioner yang disebar, hasil persepsi responden terhadap kompetensi dapat ditemukan pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Persepsi Responden mengenai Kompetensi

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata/ Keterangan
	STS	TS	RR	S	SS	
Setiap pegawai memiliki watak kepribadian yang baik di tempat kerja	0	7 (12,1)	17 (29,3)	22 (37,9)	12 (20,7)	3,67/Tinggi
Setiap pegawai saling menghormati antar sesama rekan kerja	0	2 (3,4)	25 (43,1)	19 (32,8)	12 (20,7)	3,71/Tinggi
Setiap pegawai selalu mematuhi peraturan/norma yang berlaku di tempat kerja	0	2 (3,4)	18 (31,0)	27 (46,6)	11 (19,0)	3,81/Tinggi
Setiap pegawai memiliki pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaannya	0	4 (6,9)	15 (25,9)	18 (31,0)	21 (36,2)	3,97/Tinggi
Setiap pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas dengan keterampilan yang dimilikinya	0	4 (6,9)	22 (37,9)	21 (36,2)	11 (19,0)	3,67/Tinggi
Rata-rata indeks Variabel Kompetensi						3,76/Tinggi

Sumber: Olah Data Primer, Tahun 2023

Dari Tabel 4.5 di atas yaitu persepsi responden mengenai kompetensi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata indeks variabel kompetensi adalah 3,76 yang dipersepsikan tinggi. Artinya rata-rata

pegawai yang bekerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar sudah memiliki kompetensi kerja yang tinggi sehingga akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dimana persepsi responden yang paling berpengaruh adalah setiap pegawai memiliki pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaannya, setiap pegawai selalu mematuhi peraturan/norma yang berlaku di tempat kerja, serta setiap pegawai saling menghormati antar sesama rekan kerja.

2) Deskripsi Responden mengenai Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah atau sekumpulan tugas yang diberikan oleh pemimpin dan ditujukan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja adalah proses penentuan beban kerja sumber daya manusia untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Dari hasil penyebaran kuisioner kepada beberapa responden yang menjadi sampel penelitian, dapat dilihat pandangan responden terhadap variabel beban kerja, seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6

Persepsi Responden mengenai Beban Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata/ Keterangan
	STS	TS	RR	S	SS	
Pegawai melakukan banyak pekerjaan setiap hari	14 (24,1)	16 (27,6)	20 (34,5)	8 (13,8)	0	2,38/Rendah

Pegawai mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi	12 (20,7)	21 (36,2)	18 (31,0)	7 (12,1)	0	2,47/Rendah
Pegawai tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan	11 (19,0)	29 (50,0)	10 (17,2)	8 (13,8)	0	2,26/Rendah
Pegawai memiliki beban kerja yang berlebihan sehingga harus bekerja secara tepat waktu	12 (20,7)	20 (34,5)	19 (32,8)	6 (10,3)	1 (1,7)	2,38/Rendah
Target yang harus dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan terlalu tinggi	15 (25,9)	13 (22,4)	23 (39,7)	2 (3,4)	5 (8,6)	2,47/Rendah
Pimpinan sering mengharuskan pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor	9 (15,5)	21 (36,2)	21 (36,2)	1 (1,7)	6 (10,3)	2,55/Rendah
Rata-rata indeks Variabel Beban Kerja						2,41/Rendah
Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2023						

Berdasarkan persepsi responden terhadap beban kerja, diperoleh indeks variabel rata-rata beban kerja secara keseluruhan sebesar 2,41 dan di persepsikan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja rata-rata pegawai yang bekerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar bisa dikatakan rendah. Dimana persepsi responden yang paling berpengaruh adalah pimpinan sering mengharuskan pegawai

memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor, pegawai mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi, kemudian target yang harus dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan terlalu tinggi.

3) Deskripsi Responden mengenai Kinerja Pegawai

Kinerja adalah gambaran sejauh mana suatu organisasi berhasil atau gagal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misinya. Kinerja dapat dilihat sebagai proses kerja dan hasil kerja. Kinerja adalah proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Adapun pandangan responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7

Persepsi Responden mengenai Kinerja Pegawai

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata/ Keterangan
	STS	TS	RR	S	SS	
Setiap pegawai memiliki ketelitian dalam mengerjakan pekerjaannya	0	5 (8,6)	24 (41,4)	18 (31,0)	11 (19,0)	3,60/Tinggi
Pegawai selalu bekerja dengan target yang telah ditetapkan	0	3 (5,2)	21 (36,2)	24 (41,4)	10 (17,2)	3,71/Tinggi
Setiap pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3 (5,2)	10 (17,2)	22 (37,9)	15 (25,9)	8 (13,8)	3,26/Sedang
Pegawai tidak	0	9	19	19	11	3,55/Tinggi

pernah absen dalam bekerja			(15,5)	(32,8)	(32,8)	(19,0)	
Kerja sama pegawai bekerja dapat menghasilkan efektifitas kerja yang tinggi	0	4	16	19	19	3,91/Tinggi	
Setiap pegawai tidak saling tergantung dengan pegawai lain dalam pekerjaannya	0	3	15	20	20	3,98/Tinggi	
Rata-rata indeks Variabel Kinerja Pegawai						3,66/Tinggi	

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2023

Berdasarkan hasil persepsi responden terhadap kinerja pegawai diperoleh rata-rata indeks variabel kinerja pegawai secara keseluruhan sebesar 3,66 dan dipersepsikan tinggi. Artinya, rata-rata pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar memiliki kinerja yang tinggi ketika menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor. Dimana persepsi responden yang paling berpengaruh adalah setiap pegawai tidak saling tergantung dengan pegawai lain dalam pekerjaannya, kerja sama pegawai dalam bekerja dapat menghasilkan efektifitas kerja yang tinggi, kemudian pegawai selalu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya alat ukur yang disusun sebelum menganalisis data. Setiap pertanyaan kemudian dikelompokkan berdasarkan beberapa variabel, yaitu: Kompetensi (X1),

Beban Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) kemudian diajukan kepada responden. Setelah mengelompokkan item-item tersebut, dilakukan pengujian untuk melihat apakah instrumen pengukuran berupa pertanyaan tersebut dapat mengukur masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Sugiyono (2019) berpendapat bahwa validitas adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur kesahihan suatu alat (kuesioner), ketika menilai layak atau tidaknya suatu item, namun perlu ditetapkan suatu batasan nilai standar untuk ukuran nilai korelasi, yaitu memiliki nilai korelasi sebesar 0,30 sehingga alat penelitian dapat dikatakan valid.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan data uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 29 ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Validitas

Butir	Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation</i>	<i>r</i> _{standar}	Status
Kompetensi				
-	X1.1	0,801	0,30	Valid
-	X1.2	0,640	0,30	Valid
-	X1.3	0,707	0,30	Valid
-	X1.4	0,702	0,30	Valid
-	X1.5	0,649	0,30	Valid
Beban Kerja				
-	X2.1	0,878	0,30	Valid
-	X2.2	0,901	0,30	Valid
-	X2.3	0,893	0,30	Valid
-	X2.4	0,838	0,30	Valid
-	X2.5	0,907	0,30	Valid
-	X2.6	0,904	0,30	Valid
Kinerja Pegawai				

- Y.1	0,737	0,30	Valid
- Y.2	0,425	0,30	Valid
- Y.3	0,585	0,30	Valid
- Y.4	0,717	0,30	Valid
- Y.5	0,725	0,30	Valid
- Y.6	0,690	0,30	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 29 menunjukkan bahwa dari 17 item pertanyaan yang diujikan, nilai *corrected item total correlation* dari semua item soal berada di atas 0,30. Dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa item-item pertanyaan untuk kompetensi, beban kerja dan kinerja pegawai dapat digunakan atau layak untuk dianalisis.

2) Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi alat penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan tersebut konsisten. Hasil pengujian ini akan dinyatakan sebagai koefisien alpha yang berkisar dari 0 hingga 1. Semakin dekat suatu alat ukur dengan 1, semakin dapat dikatakan *reliable*, dan sebaliknya. Sekaran (2016) mengklasifikasikan tingkat reliabilitas berdasarkan kriteria sebagai berikut: Jika alpha atau r hitung 0,8-1,0 = realibilitas baik, 0,6-0,7 = realibilitas diterima, dan kurang dari 0,6 = reliabilitas kurang baik.

Seperti uji validitas, uji reliabilitas juga dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 29, dan hasil lengkapnya ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reliabilitas

Vriabel	Koefisien Alpha	Standar	Status
Kompetensi	0,740	0,60	Realibel
Beban Kerja	0,944	0,60	diterima
Kinerja	0,723	0,60	Realibel baik
Pegawai			Realibel diterima

Sumber: Olahan Data SPSS, Tahun 2023

Terlihat dari tabel 4.9 di atas mengenai hasil pengujian reliabilitas bahwa koefisien variabel kompetensi, beban kerja dan kinerja pegawai memiliki koefisien alpha diatas 0,60. Oleh karena itu, alat penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian sejenis dan dapat diperluas ke tahap analisis selanjutnya.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil persamaan dalam analisis regresi berganda memenuhi asumsi teoritis. Jika asumsi teoritis sudah terpenuhi, maka persamaan analisis regresi berganda yang dihasilkan dapat digunakan untuk menentukan prediksi nilai variabel dependen, dalam hal ini kinerja pegawai, namun jika asumsi teoritis belum terpenuhi, maka persamaan analisis regresi berganda tidak dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas, yang diuraikan satu persatu sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Langkah pertama yang perlu dilakukan dalam analisis multivariat, terutama jika tujuannya adalah inferensi, jika ada normalitas, residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Oleh karena itu salah

satu cara untuk mendeteksi data normal adalah dengan menggunakan *one sample Kolmogorov Smirnov test* dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila data tidak terdistribusi normal, maka semi-log digunakan untuk membuat data terdistribusi normal.

Untuk lebih jelasnya disajikan hasil uji normalitas dengan menggunakan *one sample Kolmogorov Smirnov test*, seperti tabel berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalis

		Unstandardized Residual	
N			58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.29587846
Most Extreme Differences	Absolute		.067
	Positive		.067
	Negative		-.061
Test Statistic			.067
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig. 99% Confidence Interval	Lower Bound	.744
		Upper Bound	.766
			.755

- Test distribution in Normal.
- Calculates from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas yaitu hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov* nilai sig.=0,200 > 0,05. berarti dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam uji regresi berdistribusi normal, karena memiliki nilai signifikan lebih besar dari nilai 0,05.

2) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada ketidaksamaan variance residual suatu periode peninjauan ke periode peninjauan lainnya. Bila variance dari nilai residual suatu peninjauan ke peninjauan lainnya sifatnya tetap, maka disebut dengan homokedastisitas. Namun apabila variance dari nilai residual dari suatu peninjauan ke peninjauan lainnya tidak sama, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah memakai uji glejser. Adapun prinsip kerja uji heteroskedastisitas dengan memakai glejser ini adalah dengan meregresikan variabel independen kepada nilai absolute residual. Begitu juga kebalikannya, bila nilai signifikansinya tidak lebih dari 5% maka ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel	Sign.	Keterangan
1.	Kompetensi	0,794	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2.	Beban Kerja	0,804	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran SPSS versi 29, Tahun 2023

Dari tabel 4.11 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser terlihat bahwa nilai signifikansi kedua variabel bebas kompetensi dan beban kerja semuanya lebih besar dari 0,05, sehingga

dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada data dalam model regresi.

3) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas muncul dari adanya hubungan sebab akibat antara dua atau lebih variabel independen, atau ketika dua atau lebih variabel penjelas secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga di luar model.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya gejala multikolinearitas antar variabel independen. Untuk mengetahui apakah terdapat gejala multikolinearitas dapat menggunakan program SPSS dengan menggunakan metode Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Nilai umum yang kerap digunakan ialah Tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF $< 10,00$.

Berikut ini akan digunakan SPSS untuk menyajikan hasil olahan data uji multikolinearitas antara kemampuan, beban kerja, dan kinerja pegawai, seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	0,979	1.021
Beban Kerja	0,979	1.021

Sumber: Lampiran SPSS versi 29, Tahun 2023

Dari hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.12 dapat diketahui nilai *tolerance* semua variabel di atas 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel yang digunakan.

5. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kompetensi dan beban kerja. Penggunaan regresi linear berganda bertujuan untuk menemukan: Pola hubungan antara variabel dependen dan independen, serta untuk mengetahui variabel mana yang sebenarnya signifikan dalam menjelaskan variasi variabel independen. Dengan demikian, dengan menganalisis data regresi yang diolah dengan SPSS versi 20, dapat disajikan tabel olahan data regresi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Olahan Data Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,387	2,244		3.292	.002
	Kompetensi	.776	.092	.722	8.409	.001
	Beban Kerja	-.129	.055	-.200	-2.335	.023

Sumber: Olahan Data SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas yaitu hasil pengolahan data regresi di atas dilakukan uji regresi terhadap pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, dan persamaan regresi liniernya adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,387b_0 + 0,776X_1 + -0,129X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan hasil regresi adalah sebagai berikut:

$b_0 = 7,387\%$ yang merupakan nilai konstanta, artinya dengan mengabaikan variabel kompetensi dan beban kerja, maka kinerja pegawai sebesar 7,387%.

$b_1 = 0,776$, menunjukkan nilai koefisien regresi dari variabel kompetensi, menunjukkan bahwa kompetensi berdampak positif, dan peningkatan kompetensi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

$b_2 = -0,129$, hal tersebut menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja yang artinya beban kerja berpengaruh negatif, semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja pegawai.

6. Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Uji t bertujuan untuk menguji hubungan yang signifikan antara variabel X (independen) dengan variabel Y (dependen), atau untuk menguji apakah masing-masing variabel independen: Kompetensi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen: kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} berarti pengaruhnya signifikan, selain itu dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas dengan nilai standar. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari nilai standar, pengaruhnya signifikan. Berikut tabel hasil pengujian variabel dependen terhadap variabel independen secara parsial:

Tabel 4.14

Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig.	(α)	Keterangan
Kompetensi	0,001	0,05	Berpengaruh signifikan
Beban Kerja	0,023	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, Tahun 2023

Hasil dari tabel uji t selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, dimana dari hasil pengujian regresi diperoleh nilai probabilitas $0,001 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.
- b) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, dari hasil pengujian regresi diperoleh nilai probabilitas $0,023 < 0,05$, hal ini menunjukkan

bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Dari hasil uji regresi terlihat bahwa variabel utama yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar adalah kompetensi, yang terlihat dari koefisien standarisasi yang paling besar dibandingkan dengan variabel beban kerja.

2. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Uji koefisien korelasi dan determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen, atau dengan kata lain mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil pengukuran koefisien korelasi dan determinasi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.589	2.337

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas diperoleh nilai korelasi $R = 0,777$ yang berarti korelasi atau hubungan antara kompetensi dan beban kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Secara matematis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel beban lain dapat dilihat dari nilai adjusted R², dimana nilai adjusted R² sebesar 0,589 yang berarti bahwa 58,9% pengaruh perubahan variabel kinerja pegawai

berasal dari kompetensi dan beban kerja, sedangkan 41,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

C. ANALISIS DAN INTERPRETASI (PEMBAHASAN)

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, pembahasan hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data regresi, diperoleh koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,776 dan nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$, dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kompetensi ditingkatkan maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh hasil tanggapan responden terhadap persepsi kompetensi yang tinggi. Penelitian ini menemukan bahwa rata-rata pegawai memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap aturan/norma yang berlaku tingkat rasa saling menghormati yang tinggi antara pegawai dengan pegawai lainnya. Setiap pegawai juga saling menghormati antar sesama rekan kerja di kantor, dan setiap pegawai memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja. Artinya semakin tinggi kompetensi setiap pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Sebagaimana dikemukakan oleh Lubis (2018), kompetensi ialah wawasan, keterampilan, kemampuan ataupun karakter dari seorang yang dengan langsung memberi dampak pada kinerjanya. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pada saat melakukan suatu pekerjaan, berdasarkan pengalaman

atau latar belakang pendidikan, yang memungkinkannya untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2018), Putri Ingrid Maria Risamasu, dkk. (2018), Tri Kania Fitriani Ridwan dan Sri Suwarsi (2018), Wilfridus Djaga Ngebu, dkk. (2018) Puriska Simanjuntak (2019), Hendri Dunan, dkk. (2020), serta Anies Khaqul Yaqinah dan Aprih Santoso (2020). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data SPSS versi 29 diperoleh nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar $-0,129$ dan memiliki nilai $\text{sig. } 0,023 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Sebagaimana yang dinyatakan (Apriyani, 2021), beban kerja ialah sebuah aktivitas yang wajib dijalankan dengan sistematis oleh sebuah unit organisasi ataupun yang memegang pekerjaan didalam kurun waktu yang ditentukan, dengan memakai teknik analisa pekerjaan, teknik analisa beban kerja, ataupun teknik manajemen lainnya agar mendapat informasi perihal efisiensi serta efektivitas dari unit organisasi. Artinya, apabila beban kerja begitu tinggi bisa mengakibatkan kinerja jadi turun, ataupun bisa dijelaskan bahwa jika semakin tinggi beban kerja pegawai maka kinerja dari pegawai tersebut juga jadi menurun, begitu pula sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Ingrid, dkk. (2018), Patra Sabang, dkk (2018), Afrianti Ardila (2018), dan Aris Hidayat (2019). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi beban kerja pegawai maka kinerja dari pegawai tersebut juga jadi menurun, begitu pula sebaliknya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas mengenai pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, maka penulis akan mengemukakan beberapa hal penting yang dapat disimpulkan. Berangkat dari dua pertanyaan yang diajukan pada rumusan masalah mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, serta pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Hal ini berarti jika semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.
- 2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Hal ini berarti jika semakin tinggi beban kerja maka akan mengakibatkan kinerja jadi menurun, begitu pula sebaliknya apabila beban kerja tidak terlalu tinggi maka kinerja akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar diharapkan lebih mendorong peningkatan kompetensi pegawai dan tingkat beban kerja yang optimal sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang lebih tinggi. Dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas, membuat kinerja pegawai menjadi semakin meningkat. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar juga diharapkan dapat menanamkan pada setiap pegawai sifat-sifat yang berhubungan dengan kepribadian yang baik dalam bekerja.
- 2) Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kompensasi, budaya organisasi, dll. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk menggunakan metode kualitatif untuk lebih menyempurnakan hasil analisis kuantitatif. Misalnya, melalui wawancara dengan pegawai dan juga atasan mereka untuk mengidentifikasi perbedaan persepsi tentang kondisi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anies Khaqul Yaqinah, A. S. (2020). Telisik Determinan Kinerja Karyawan. *PAMATOR Vol. 13 No. 1*, 94.
- Antoni, D. G. (2021). Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, 16.
- ANUL, I. S. (2022). PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PELATIHAN, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN UPT BALAI LATIHAN KERJA SURABAYA. (*Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA*), 4.
- Apriyani, B. d. (2021). TINJAUAN BEBAN KERJA TENAGA FILLINGREKAM MEDIS DI KLINIK BHAKTI JAYA DEPOK. *Journal of Innovation Research and Knowledge Vol. 1 No. 7, 8*.
- ARDILA, A. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA DIVISI REGIONAL I SUMATERA UTARA*. Medan: UMSU REPOSITORY.
- Cahyo Nur Buat, E. F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bella Jaya PS Wajak. *e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 4.
- Danu Permadi, J. d. (2022). *ANALISIS KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DALAM PROGRAM KAMPUNG TANGGUH NUSANTARA DI KONawe SELATAN*. Kendari: Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik, Vol. 13 No. 1.
- Dimas Bima Anggriawan, I. B. (2022). PENGARUH MOTIVASI, SELF EFFICACY, DAN BEBAN KERJA. *values*, 532-533.
- Dirgahayu Erri, A. P. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA. *Jurnal Inovasi Penelitian VOL. 1 NO. 9*, 1899.
- Ernawati. (2018). *pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (PERSERO)*. Jakarta: Fak. ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta.
- Fajar Muhandari et al. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TOMO KABUPATEN SUMEDANG PROVINSI JAWA BARAT. *visioner*, 482.
- Fitri Sandora Sitanggang, P. J. (2021). Pengaruh Pola Asuh Orang Tua terhadap Kepribadian Siswa pada Siswa Sekolah Dasar. *BASICEDU Volume 5 Nomor 4*, 2361.

- H. Saihudin, S. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- H.AH.Mursyid, S. M. (2021). UPAYA GURU DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL. *Tsaqofah : Jurnal Pendidikan Islam / Edisi VI-1/15*, 130.
- Hendri Dunan, D. R. (2020). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA I (PERSERO)*. Lampung: Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis.
- Ilham, M. D. (2020). *PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN KUNINGAN BERENCANA KABUPATEN KUNINGAN*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- INFORMATIKA, D. K. (f.thn.). *PELAYANAN KOMUNIKASI INFORMASI PUBLIK*. Diambil kembali dari DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA MAKASSAR.
- Muhammad Syukron Ginanjar, I. D. (2019). *DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. Semarang: Jurnal Ilmiah UMS.
- Nadya Nandavati Syamsu, M. S. (2019). BAGAIMANAKAH KONFLIK PERAN DAN BEBAN KERJA MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 5, No. 1*, 4.
- NUR, M. I. (2021). *ANALISIS DETERMINAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN JENEPONTO*. Makassar: repositori.unibos.ac.id.
- Patra Sabang Prakoso, S. N. (2018). *PENGARUH BEBAN KERJA AIR TRAFFIC CONTROLLER TERHADAP STRES KERJA DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL JUANDA*. Surabaya: Jurnal Teknologi Penerbangan.
- Prasilowati2, A. H. (2019). PENGARUH BEBAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PELAYANAN PAJAK PRATAMA CILEUNGSI. *PENGEMBANGAN WIRASWASTA Vol. 21 No. 01*, 10-11.
- Putra, E. (2020). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. APOTIK KELUARGA PEKANBARU. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Vol. 11 No. 3*, 272.

- Putri Ingrid Maria Risamasu. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Oleh Stress Kerja pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Indonesia.
- Rahman, Y. A. (2020). MANAJEMENSUMBERDAYAMANUSIA. *JURNAL: Pendidikan Islam Vol. 4 No. 2, 3.*
- Savitri, I. A. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT. TRANS STUDIO MALL CIBUBUR. *Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 15.*
- Selatan, D. P. (2022, Januari 27). *PPID KOMINFO*. Diambil kembali dari Diskominfo-SP SULSEL: <https://kominfo.sulselprov.go.id/#>
- Simanjuntak, P. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA INSPEKTUR PENERBANGAN DI KANTOR OTORITAS*. Medan: CREATIVE AGUNG Volume IX, Nomor 2.
- Subadi, W. (2019). KINERJA APARAT DESA DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAH DESA RIBANG KECAMATAN MUARA UYAKABUPATEN TABALONG(STUDI PADA KAUR PEMERINTAHAN). *PubBis : Jurnal Ilmu Administrasi Publik & Bisnis Vol. 3, No. 2., 107-108.*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Tri Kania Fitriani Ridwan, S. S. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Supervisi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Husein Sastra Negara Bandung. *Prosiding Manajemen*, 1013.
- Wilfridu Djaga Ngebu, D. K. (2018). PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN PEGAWAI. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 7.12.*
- Yusniar Lubis, B. H. (2018). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.



Lampiran 1: kuesioner Penelitian

Responden Yth.

Perkenalkan saya **Asrianti** dari Universitas Muhammadiyah Makassar. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan skripsi saya yang berjudul ***Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar***. Agar penelitian ini dapat berlangsung dengan baik, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu menjadi responden dalam penelitian ini.

Responden diharapkan memberikan jawaban dengan sejujur-jujurnya. Saya menjamin bahwa seluruh informasi dan data yang responden berikan akan terjaga kerahasiaannya dan tidak akan mempengaruhi apapun diluar penelitian karena jawaban tersebut hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ilmiah saja.

Semua jawaban yang responden berikan adalah benar, bila sesuai dengan apa yang responden rasakan dan alami selama ini. Informasi yang responden berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Kerahasiaan identitas dan jawaban responden sepenuhnya dijamin oleh etika akademik peneliti. Atas bantuan dan waktunya saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama : _____
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Umur Responden : < 30 tahun 41 – 50 tahun
 31- 40 tahun > 50 tahun
- Pendidikan Formal : SMA sederajat Sarjana
 Akademi (D3) Pasca Sarjana
- Masa Kerja : < 3 tahun 7 – 10 tahun
 3 – 5 tahun > 10 tahun
 5 – 7 tahun

II. PENGISIAN KUESIONER

Pada bagian ini, responden diminta memberikan tanda ceklist (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang menurut responden paling tepat pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

Simbol	Keterangan	Nilai/Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
	Kompetensi (X1)	5	4	3	2	1
	Watak					
1.	Setiap pegawai memiliki watak kepribadian yang baik di tempat kerja					
	Motif					
2.	Setiap pegawai saling menghormati antar sesama rekan kerja					
	Konsep Diri					
3.	Setiap pegawai selalu mematuhi peraturan/norma yang berlaku di tempat kerja					
	Pengetahuan					
4.	Setiap pegawai memiliki pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaannya					
	Keterampilan					
5.	Setiap pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas dengan keterampilan yang dimilikinya					
	Beban Kerja (X2)					
	Kondisi Pekerjaan					
1.	Pegawai melakukan banyak pekerjaan setiap hari					
2.	Pegawai mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi					
	Penggunaan Waktu Kerja					
3.	Pegawai tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan					
4.	Pegawai memiliki beban kerja yang berlebihan sehingga harus bekerja secara tepat waktu					
	Target yang Harus Dicapai					
5.	Target yang harus dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan terlalu tinggi					

6.	Pimpinan sering mengharuskan pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor					
Kinerja Pegawai (Y)						
Kualitas						
1.	Setiap pegawai memiliki ketelitian dalam mengerjakan pekerjaannya					
Kuantitas						
2.	Pegawai selalu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
Ketepatan Waktu						
3.	Setiap pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4.	Pegawai tidak pernah absen dalam bekerja					
Evektivitas						
5.	Kerja sama pegawai dalam bekerja dapat menghasilkan efektifitas kerja yang tinggi					
Kemandirian						
6.	Setiap pegawai tidak saling tergantung dengan pegawai lain dalam pekerjaannya					



Lampiran 2: Data Profil Responden

RESP.	DATA PROFIL RESPONDEN			
	Jenis Kelamin	Umur Resp	Pendidikan Formal	Masa Kerja
1	2	1	1	1
2	1	2	3	2
3	2	2	3	2
4	1	2	3	2
5	1	3	3	4
6	1	3	3	4
7	2	3	3	3
8	1	4	4	5
9	2	4	4	5
10	1	3	3	4
11	1	3	3	4
12	2	3	3	4
13	1	2	3	3
14	2	2	3	3
15	2	2	3	3
16	1	1	1	1
17	1	1	2	1
18	1	1	2	1
19	1	1	1	1
20	2	1	1	1
21	1	2	3	4
22	1	2	3	3
23	2	2	3	4
24	1	2	3	4
25	2	2	3	3
26	2	1	2	2
27	2	1	1	1
28	2	1	2	1
29	2	1	3	2
30	2	2	3	2
31	2	2	3	1
32	1	1	1	1
33	2	3	3	2
34	1	3	3	4
35	1	4	4	5
36	2	1	3	2
37	1	4	4	5
38	1	4	3	5
39	1	3	3	2
40	1	3	3	4
41	1	3	3	2
42	2	2	3	3
43	2	1	1	1
44	2	1	2	1
45	1	1	1	1
46	1	1	2	1
47	2	2	3	2
48	2	1	3	1
49	2	1	2	2
50	2	2	3	2
51	2	4	4	5
52	1	2	3	1
53	2	2	3	2
54	1	1	1	1
55	1	1	3	1
56	2	1	3	1
57	2	1	2	1
58	2	1	3	2

Lampiran 3: Data Jawaban Responden

Kompetensi (X1)						Beban Kerja (X2)						Kinerja Pegawai (Y)										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1TOTAL	Kompetensi	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2TOTAL	Beban_Kerja	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	YTOTAL	Kinerja_Pegawai
3	4	4	2	4	18	3.40	1	2	1	2	1	1	8	1.33	4	2	2	4	3	4	19	3.17
5	5	5	4	3	24	4.40	3	2	2	2	3	3	15	2.50	5	3	4	4	5	5	26	4.33
4	5	4	4	4	23	4.20	1	1	1	1	1	2	7	1.17	4	4	3	5	5	4	25	4.17
4	4	5	5	3	23	4.20	2	3	2	3	3	3	16	2.67	4	4	5	4	4	5	26	4.33
4	3	3	4	4	22	3.60	1	1	1	2	1	2	8	1.33	3	3	2	4	5	3	20	3.33
4	5	5	5	3	26	4.40	2	1	2	2	3	2	12	2.00	5	4	5	5	4	5	28	4.67
4	5	5	5	4	26	4.60	2	1	1	1	1	2	8	1.33	3	4	5	4	4	5	25	4.17
4	4	4	4	4	25	4.00	1	1	2	2	1	1	8	1.33	5	5	5	5	5	4	29	4.83
4	4	4	5	4	26	4.20	3	2	3	2	2	2	14	2.33	4	4	5	4	4	5	26	4.33
5	4	4	5	5	27	4.60	1	1	2	2	1	1	8	1.33	5	5	4	4	5	4	27	4.50
4	4	3	4	5	24	4.00	4	5	4	5	5	5	28	4.67	5	4	1	3	4	3	20	3.33
4	4	4	4	3	23	3.80	3	1	2	2	1	1	10	1.67	4	4	4	4	5	4	25	4.17
5	3	3	5	5	24	4.20	2	2	1	1	2	3	11	1.83	4	4	1	5	3	3	20	3.33
3	3	4	4	4	21	3.60	1	1	2	3	1	1	9	1.50	4	4	4	4	5	5	26	4.33
5	4	4	5	3	24	4.20	2	2	2	1	2	1	10	1.67	3	5	4	3	5	3	23	3.83
5	3	3	4	5	21	4.00	1	2	2	1	2	2	10	1.67	5	4	4	4	3	4	24	4.00
5	3	5	3	5	22	4.20	4	5	4	4	5	5	27	4.50	2	5	1	2	3	4	17	2.83
4	3	4	3	3	18	3.40	1	2	2	1	2	2	10	1.67	4	3	5	4	3	5	24	4.00
3	2	4	5	2	17	3.20	4	5	4	4	5	5	27	4.50	3	5	2	2	4	4	20	3.33
3	3	3	3	3	16	3.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00
2	3	3	2	2	16	2.40	2	1	2	3	2	2	12	2.00	2	4	2	3	3	4	18	3.00
2	3	3	3	3	17	2.80	4	5	4	4	5	5	27	4.50	3	3	3	2	2	15	2.50	2.50
2	3	2	2	2	15	2.20	3	2	2	2	2	2	13	2.17	2	4	2	2	2	4	16	2.67
3	3	4	4	4	22	3.60	4	5	4	4	5	5	27	4.50	3	2	3	3	4	4	19	3.17
4	3	3	5	5	23	4.00	4	5	4	4	4	5	26	4.33	3	4	3	3	5	5	23	3.83
3	3	3	3	3	17	3.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00
3	3	4	5	5	21	4.00	3	2	2	2	3	2	14	2.33	3	4	3	3	5	5	23	3.83
3	4	3	5	5	21	4.00	3	3	2	3	2	3	16	2.67	3	3	4	3	2	3	18	3.00
4	5	5	3	4	23	4.20	1	2	1	1	1	1	7	1.17	3	4	3	3	4	5	22	3.67
5	4	4	5	5	25	4.60	1	2	2	1	1	1	8	1.33	5	3	4	5	4	4	25	4.17
2	5	3	4	3	18	3.40	3	3	2	2	3	2	15	2.50	3	5	3	4	3	5	23	3.83
2	2	2	2	2	11	2.00	2	2	2	2	2	2	12	2.00	2	2	2	2	2	2	12	2.00
3	3	4	3	4	19	3.40	2	1	1	1	3	3	11	1.83	4	5	4	3	3	3	22	3.67
2	3	3	4	4	20	3.20	2	1	2	3	2	2	12	2.00	3	3	2	3	4	4	19	3.17
4	4	5	4	4	26	4.20	4	5	4	4	3	3	23	3.83	4	5	4	4	4	4	25	4.17
3	3	3	3	3	17	3.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00
4	4	4	4	4	25	4.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
5	3	3	5	4	25	4.00	3	2	2	3	2	2	14	2.33	5	5	3	3	4	5	25	4.17
5	5	4	4	4	24	4.40	3	2	3	2	3	2	15	2.50	5	4	3	5	4	4	25	4.17
3	3	3	3	3	19	3.00	2	2	2	2	2	2	12	2.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00
4	4	5	5	3	23	4.20	3	2	2	2	3	3	15	2.50	5	4	3	5	5	4	26	4.33
2	4	4	5	3	21	3.60	1	2	2	1	1	2	9	1.50	3	4	5	2	4	2	20	3.33
4	5	4	3	4	21	4.00	2	1	1	1	3	3	11	1.83	5	3	3	5	5	5	26	4.33
4	3	4	5	3	20	3.80	2	3	2	2	3	2	14	2.33	4	3	3	2	4	4	20	3.33
5	4	4	5	3	22	4.20	2	3	2	3	3	3	16	2.67	4	3	3	4	5	5	24	4.00
4	5	5	3	4	22	4.20	2	3	2	3	2	3	15	2.50	4	5	2	4	4	5	24	4.00
5	5	4	5	5	26	4.80	1	3	1	2	3	2	12	2.00	4	3	4	4	5	5	25	4.17
4	5	4	3	4	21	4.00	2	2	2	1	1	3	11	1.83	4	3	2	4	5	5	23	3.83
5	3	4	5	5	24	4.40	1	2	1	3	1	2	10	1.67	3	4	3	5	5	3	23	3.83
4	3	4	4	4	21	3.80	1	2	1	2	1	1	8	1.33	2	4	4	2	3	4	19	3.17
3	3	3	3	3	20	3.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00
3	3	3	3	3	16	3.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00
3	4	5	5	4	23	4.20	4	3	4	3	4	4	22	3.67	4	3	5	3	5	5	25	4.17
4	4	4	4	4	21	4.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00	4	4	4	4	4	5	25	4.17
3	3	3	3	3	16	3.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00
3	4	4	5	3	20	3.80	3	3	2	2	1	2	13	2.17	3	4	4	5	5	5	26	4.33
3	4	4	4	3	19	3.60	2	3	2	3	3	3	16	2.67	3	4	3	2	4	4	20	3.33
4	5	5	4	3	23	4.20	3	2	2	2	3	3	15	2.50	3	3	2	5	5	3	21	3.50

Lampiran 4: Frekuensi Jawaban Responden

1) Profil Responden

		Statistics			
		Jenis Kelamin	Umur Responden	Pendidikan Formal	Masa Kerja
N	Valid	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.52	2.00	2.64	2.43
Median		2.00	2.00	3.00	2.00
Minimum		1	1	1	1
Maximum		2	4	4	5

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	48.3	48.3	48.3
	Perempuan	30	51.7	51.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

		Umur Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 tahun	23	39.7	39.7	39.7
	31-40 tahun	18	31.0	31.0	70.7
	41-50 tahun	11	19.0	19.0	89.7
	>50 tahun	6	10.3	10.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

		Pendidikan Formal			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA sederajat	9	15.5	15.5	15.5
	Akademi (D3)	8	13.8	13.8	29.3
	Sarjana	36	62.1	62.1	91.4
	Pasca Sarjana	5	8.6	8.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<3 tahun	20	34.5	34.5	34.5
	3-5 tahun	15	25.9	25.9	60.3
	5-7 tahun	7	12.1	12.1	72.4
	7-10 tahun	10	17.2	17.2	89.7
	>10 tahun	6	10.3	10.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

2) Jawaban Responden

		Statistics																						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	XTOTAL	Kompetensi	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2TOTAL	Beban_Kerja	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	YTOTAL	Kinerja_Pegaw
N	Valid	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.67	3.71	3.81	3.97	3.67	21.26	376.55	2.38	2.47	2.26	2.38	2.47	2.55	14.59	241.66	3.60	3.71	3.26	3.55	3.91	3.88	22.02	366.93
	Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	21.50	400.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	14.00	233.00	3.50	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	23.00	383.00
	Minimum	2	2	2	2	2	11	200	1	1	1	1	1	1	7	117	2	2	1	2	2	2	12	200
	Maximum	5	5	5	5	5	27	480	4	5	4	5	5	5	29	467	5	5	5	5	5	5	29	483

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	12.1	12.1	12.1
	RR	17	29.3	29.3	41.4
	S	22	37.9	37.9	79.3
	SS	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	RR	25	43.1	43.1	46.6
	S	19	32.8	32.8	79.3
	SS	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	RR	18	31.0	31.0	34.5
	S	27	46.6	46.6	81.0
	SS	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.9	6.9	6.9
	RR	15	25.9	25.9	32.8
	S	18	31.0	31.0	63.8
	SS	21	36.2	36.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.9	6.9	6.9
	RR	22	37.9	37.9	44.8
	S	21	36.2	36.2	81.0
	SS	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1TOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	11	1	1.7	1.7	1.7	
	15	1	1.7	1.7	3.4	
	16	4	6.9	6.9	10.3	
	17	4	6.9	6.9	17.2	
	18	3	5.2	5.2	22.4	
	19	3	5.2	5.2	27.6	
	20	4	6.9	6.9	34.5	
	21	9	15.5	15.5	50.0	
	22	5	8.6	8.6	58.6	
	23	8	13.8	13.8	72.4	
	24	6	10.3	10.3	82.8	
	25	4	6.9	6.9	89.7	
	26	5	8.6	8.6	98.3	
	27	1	1.7	1.7	100.0	
	Total		58	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	24.1	24.1	24.1
	TS	16	27.6	27.6	51.7
	RR	20	34.5	34.5	86.2
	S	8	13.8	13.8	100.0
	Total		58	100.0	100.0

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	20.7	20.7	20.7
	TS	21	36.2	36.2	56.9
	RR	18	31.0	31.0	87.9
	SS	7	12.1	12.1	100.0
	Total		58	100.0	100.0

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	19.0	19.0	19.0
	TS	29	50.0	50.0	69.0
	RR	10	17.2	17.2	86.2
	S	8	13.8	13.8	100.0
	Total		58	100.0	100.0

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	20.7	20.7	20.7
	TS	20	34.5	34.5	55.2
	RR	19	32.8	32.8	87.9
	S	6	10.3	10.3	98.3
	SS	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	15	25.9	25.9	25.9
	TS	13	22.4	22.4	48.3
	RR	23	39.7	39.7	87.9
	S	2	3.4	3.4	91.4
	SS	5	8.6	8.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	15.5	15.5	15.5
	TS	21	36.2	36.2	51.7
	RR	21	36.2	36.2	87.9
	S	1	1.7	1.7	89.7
	SS	6	10.3	10.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2TOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	2	3.4	3.4	3.4
	8	7	12.1	12.1	15.5
	9	2	3.4	3.4	19.0
	10	5	8.6	8.6	27.6
	11	4	6.9	6.9	34.5
	12	6	10.3	10.3	44.8
	13	2	3.4	3.4	48.3
	14	4	6.9	6.9	55.2
	15	6	10.3	10.3	65.5
	16	4	6.9	6.9	72.4
	18	8	13.8	13.8	86.2
	22	1	1.7	1.7	87.9
	23	1	1.7	1.7	89.7
	26	1	1.7	1.7	91.4
	27	4	6.9	6.9	98.3
	28	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	8.6	8.6	8.6
	RR	24	41.4	41.4	50.0
	S	18	31.0	31.0	81.0
	SS	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.2	5.2	5.2
	RR	21	36.2	36.2	41.4
	S	24	41.4	41.4	82.8
	SS	10	17.2	17.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.2	5.2	5.2
	TS	10	17.2	17.2	22.4
	RR	22	37.9	37.9	60.3
	S	15	25.9	25.9	86.2
	SS	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	15.5	15.5	15.5
	RR	19	32.8	32.8	48.3
	S	19	32.8	32.8	81.0
	SS	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.9	6.9	6.9
	RR	16	27.6	27.6	34.5
	S	19	32.8	32.8	67.2
	SS	19	32.8	32.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.2	5.2	5.2
	RR	15	25.9	25.9	31.0
	S	20	34.5	34.5	65.5
	SS	20	34.5	34.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

YTOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	1	1.7	1.7	1.7
	15	1	1.7	1.7	3.4
	16	1	1.7	1.7	5.2
	17	1	1.7	1.7	6.9
	18	9	15.5	15.5	22.4
	19	4	6.9	6.9	29.3
	20	7	12.1	12.1	41.4
	21	1	1.7	1.7	43.1
	22	2	3.4	3.4	46.6
	23	6	10.3	10.3	56.9
	24	5	8.6	8.6	65.5
	25	10	17.2	17.2	82.8
	26	7	12.1	12.1	94.8
	27	1	1.7	1.7	96.6
	28	1	1.7	1.7	98.3
	29	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Lampiran 5: Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1TOTAL	Kompetensi
X1.1	Pearson Correlation	1	.342**	.437**	.455**	.532**	.734**	.801**
	Sig. (2-tailed)		.009	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	.342**	1	.583**	.207	.180	.558**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.009		<.001	.120	.177	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	.437**	.583**	1	.367**	.166	.601**	.707**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.005	.214	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.4	Pearson Correlation	.455**	.207	.367**	1	.368**	.681**	.702**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.120	.005		.004	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.5	Pearson Correlation	.532**	.180	.166	.368**	1	.609**	.649**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.177	.214	.004		<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1TOTAL	Pearson Correlation	.734**	.558**	.601**	.681**	.609**	1	.912**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58
Kompetensi	Pearson Correlation	.801**	.640**	.707**	.702**	.649**	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	58	58	58	58	58	58	58

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.740	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15.16	5.712	.637	.639
X1.2	15.12	6.880	.431	.720
X1.3	15.02	6.684	.539	.684
X1.4	14.86	6.261	.483	.704
X1.5	15.16	6.765	.436	.719

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2TOTAL	Beban_Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.701**	.814**	.665**	.770**	.752**	.878**	.878**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	.701**	1	.780**	.744**	.761**	.786**	.901**	.901**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.3	Pearson Correlation	.814**	.780**	1	.752**	.741**	.710**	.893**	.893**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.4	Pearson Correlation	.665**	.744**	.752**	1	.662**	.669**	.838**	.838**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.5	Pearson Correlation	.770**	.761**	.741**	.662**	1	.863**	.907**	.907**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.6	Pearson Correlation	.752**	.786**	.710**	.669**	.863**	1	.904**	.904**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2TOTAL	Pearson Correlation	.878**	.901**	.893**	.838**	.907**	.904**	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Beban_Kerja	Pearson Correlation	.878**	.901**	.893**	.838**	.907**	.904**	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.944	6	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12.12	23.231	.826	.935
X2.2	12.03	21.508	.847	.933
X2.3	12.24	23.695	.852	.933
X2.4	12.12	23.827	.772	.941
X2.5	12.03	21.543	.857	.931
X2.6	11.95	22.085	.856	.931

3) Uji validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai

		Correlations							Kinerja_Pegawai
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	YTOTAL	
Y.1	Pearson Correlation	1	.150	.310*	.615**	.436**	.358**	.737**	.737**
	Sig. (2-tailed)		.262	.018	<.001	<.001	.006	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.2	Pearson Correlation	.150	1	.129	.074	.195	.230	.426**	.425**
	Sig. (2-tailed)	.262		.336	.579	.143	.083	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.3	Pearson Correlation	.310*	.129	1	.214	.214	.294*	.584**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.018	.336		.107	.106	.025	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.4	Pearson Correlation	.615**	.074	.214	1	.510**	.347**	.717**	.717**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.579	.107		<.001	.008	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.5	Pearson Correlation	.436**	.195	.214	.510**	1	.470**	.726**	.725**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.143	.106	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.6	Pearson Correlation	.358**	.230	.294*	.347**	.470**	1	.689**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.006	.083	.025	.008	<.001		<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
YTOTAL	Pearson Correlation	.737**	.426**	.584**	.717**	.726**	.689**	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.737**	.425**	.585**	.717**	.725**	.690**	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	18.41	9.264	.588	.646
Y.2	18.31	11.411	.218	.745
Y.3	18.76	9.871	.338	.726
Y.4	18.47	9.130	.542	.658
Y.5	18.10	9.182	.563	.652
Y.6	18.03	9.543	.519	.666

Lampiran 6: Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		58	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.29587846	
Most Extreme Differences	Absolute	.067	
	Positive	.067	
	Negative	-.061	
Test Statistic		.067	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.755	
	99% Confidence Interval	Lower Bound Upper Bound	.744 .766

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Lampiran 7: Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.291	1.237		1.851	.069
	Kompetensi	-.013	.051	-.036	-.262	.794
	Beban Kerja	-.008	.030	-.034	-.250	.804

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 8: Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.387	2.244		3.292	.002		
	Kompetensi	.776	.092	.722	8.409	<.001	.979	1.021
	Beban Kerja	-.129	.055	-.200	-2.335	.023	.979	1.021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 9: Uji Regresi dan Korelasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja, Kompetensi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.589	2.337

- a. Predictors: (Constant), beban Kerja, Kompetensi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456.532	2	228.266	41.786	.001 ^b
	Residual	300.450	55	5.463		
	Total	756.983	57			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), beban Kerja, Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.387	2.244			3.292	.002
	Kompetensi	.776	.092	.722		8.409	.001
	Beban Kerja	-.129	.055	-.200		-2.335	.023

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 10: Dokumentasi Penelitian



Lampiran 11: Surat Izin Meneliti



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor :87 Makassar, 17 Februari 2023

Lamp. :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Asrianti

Stambuk 105721124919

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.



Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 490/05/C.4-VIII/II/1444/2023

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

Hal : Permohonan Izin Penelitian

26 Rajab 1444 H

17 February 2023 M

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 87/05/A-2-II/II/44/2023 tanggal 17 Februari 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **ASRIANTI**

No. Stambuk : **10572 1124919**

Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Jurusan : **Manajemen**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 22 Februari 2023 s/d 22 April 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor : **2842/S.01/PTSP/2023** Kepada Yth.
 Lampiran : - Walikota Makassar
 Perihal : **Izin penelitian**

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 490/05/C.4-VIII/III/1444/2023 tanggal 17 Februari 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **ASRIANTI**
 Nomor Pokok : **105721124919**
 Program Studi : **Manajemen**
 Pekerjaan/Lembaga : **Manasiswa (S1)**
 Alamat : **Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar**

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **22 Februari s/d 22 April 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 21 Februari 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
 Pangkat : **PEMBINA UTAMA MADYA**
 Nip : **19630424 198903 1 010**

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

Jalan A. P. Pettarani No. 62 Makassar 90232 Telp. Fax. +62411 - 4671729

E-Mail : diskominfo@makassarkota.go.id Home Page : <https://diskominfo.makassarkota.go.id>

Makassar, 03 April 2023

Kepada

Yth. Saudara/I Asrianti

Nomor : 800/1562/DISKOM/IV/2023
Lampiran :
Perihal : Surat Keterangan
Selesai Penelitian

di-
Makassar

Berdasarkan Surat Keterangan Selesai Penelitian Saudari Nomor :
070/581-II/BKBP/III/2023, Tanggal 10 Maret 2023 Perihal Surat Keterangan
Selesai Penelitian oleh :

Nama : **ASRIANTI**
Jurusan : 105721124919/Manajemen
Instansi/Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / UNISMUH
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar
Judul : "**PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA
MAKASSAR**"

Benar telah melaksanakan penelitian di Dinas Komunikasi dan
Informatika Kota Makassar pada tanggal 10 Maret s/d 22 April 2023, Atas
perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Ismawaty Nur, S.T., M.Se., Ph.D

Pangkat: Pembina

Nip : 19740607 200411 2 001

Tembusan :

1. Walikota Makassar di Makassar (sebagai laporan);
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prov. Sul-Sel di Makassar;
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar di Makassar (sebagai laporan);
4. Kepala Unit Pelaksana Teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prop. Sul Sel di Makassar;
5. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
6. Mahasiswa yang bersangkutan;
7. Arsip.

Lampiran 12: Surat Keterangan Bebas Plagiasi

Asrianti 105721124919 BAB I

by Tahap Tutup



Submission date: 12-Jun-2023 04:14PM (UTC+0700)

Submission ID: 2114373687

File name: BAB_I_-_2023-06-12T171343.381.docx (22.49K)

Word count: 928

Character count: 6156

Asrianti 105721124919 BAB I

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	5%
2	eprint.stieww.ac.id Internet Source	5%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



Asrianti 105721124919 BAB II

by Tahap Tutup



Submission date: 12-Jun-2023 04:14PM (UTC+0700)

Submission ID: 2114374013

File name: BAB_II_-_2023-06-12T171357.625.docx (68.31K)

Word count: 4069

Character count: 27575

Asrianti 105721124919 BAB II

ORIGINALITY REPORT

19% SIMILARITY INDEX	19% INTERNET SOURCES	3% PUBLICATIONS	14% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.unpas.ac.id Internet Source	9%
2	eprints.polsri.ac.id Internet Source	5%
3	didisuryadi94.blogspot.com Internet Source	4%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

On



Asrianti 105721124919 BAB III

by Tahap Tutup



Submission date: 12-Jun-2023 04:15PM (UTC+0700)

Submission ID: 2114374235

File name: BAB_III_-_2023-06-12T171419.898.docx (36.86K)

Word count: 1409

Character count: 9158

Asrianti 105721124919 BAB III

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repo.darmajaya.ac.id

Internet Source

2%

2

text-id.123dok.com

Internet Source

2%

Exclude quotes

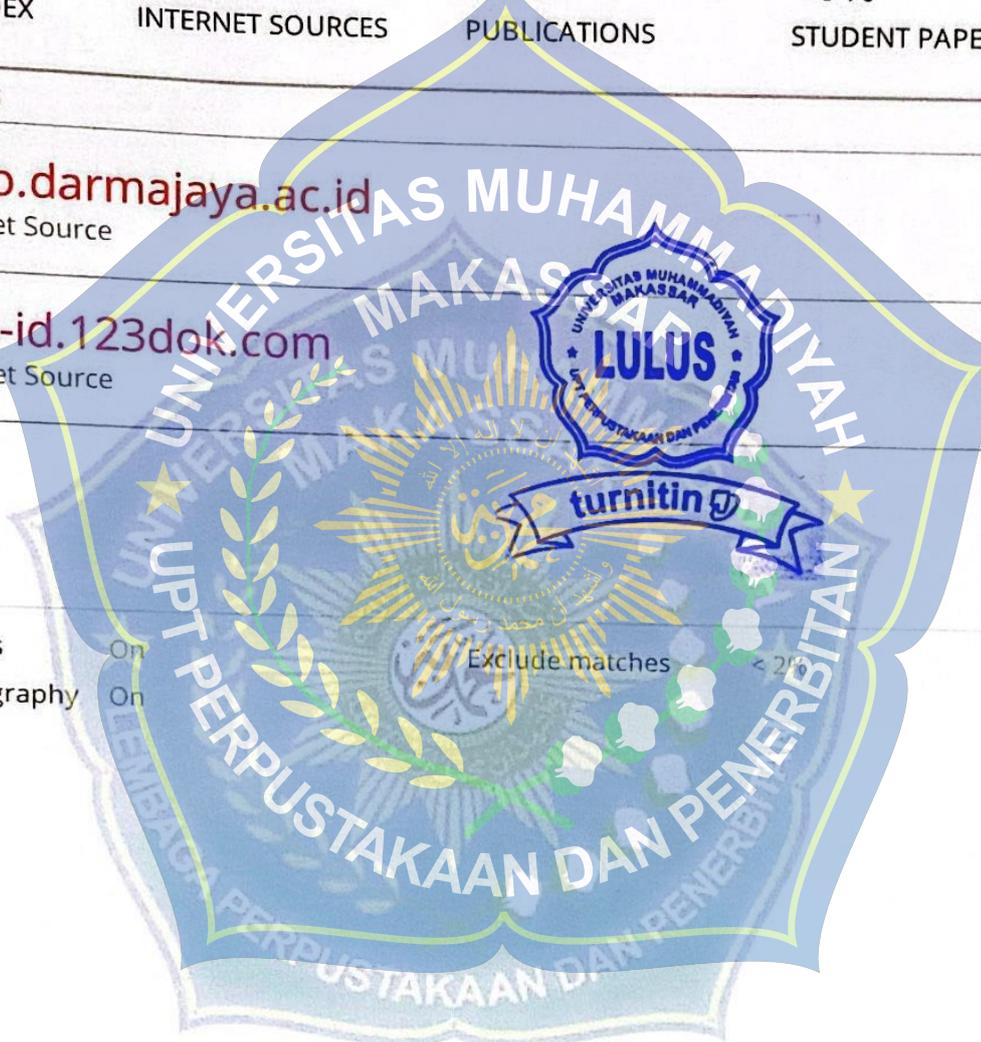
On

Exclude bibliography

On

Exclude matches

< 2%



Asrianti 105721124919 BAB IV

by Tahap Tutup



Submission date: 12-Jun-2023 04:15PM (UTC+0700)

Submission ID: 2114374581

File name: BAB_IV_-_2023-06-12T171505.923.docx (102.67K)

Word count: 5138

Character count: 33165

Asrianti 105721124919 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

www.sulselprov.go.id

Internet Source

7%

2

e-journal.uajy.ac.id

Internet Source

2%

3

ppid.sulselprov.go.id

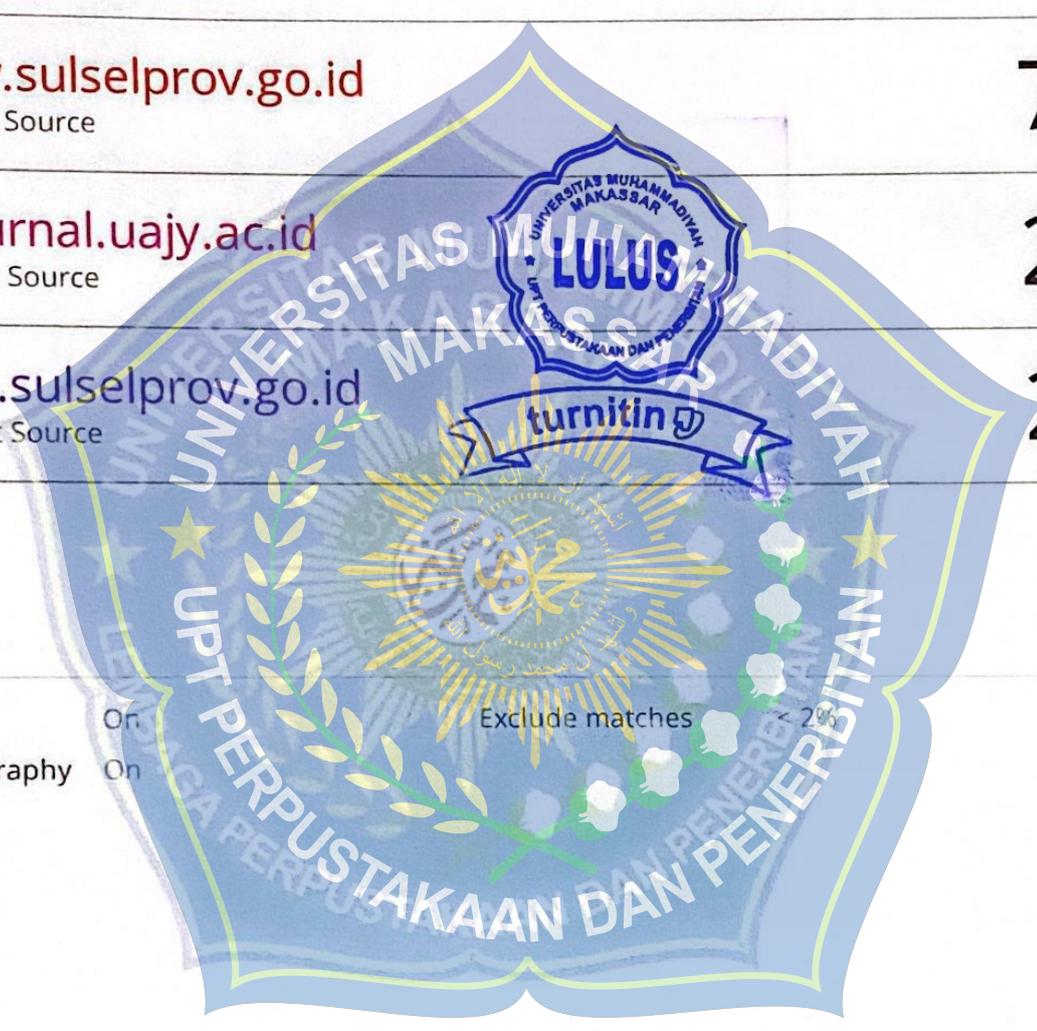
Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches 2%



Asrianti 105721124919 BAB V

by Tahap Tutup



Submission date: 12-Jun-2023 04:17PM (UTC+0700)

Submission ID: 2114375123

File name: BAB_V_-_2023-06-12T171532.365.docx (16.75K)

Word count: 281

Character count: 1894

Asrianti 105721124919 BAB V

ORIGINALITY REPORT

5%	5%	4%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	lib.unnes.ac.id Internet Source	5%
---	------------------------------------	----

Exclude quotes
Exclude bibliography

On
On

Exclude matches

2%





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Asrianti
NIM : 105721124919
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	19 %	25 %
3	Bab 3	4 %	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, 12 Juni 2023

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Mursnalfah, Hum., M.I.P

NBNI.064591

BIOGRAFI PENULIS



Asrianti, nama panggilan Astrid lahir di Masamba pada tanggal 02 Juli 2001. Anak kedua dari 2 bersaudara, dari pasangan suami istri Bapak Usman dan Ibu Samriani. Penulis pertama kali menempuh pendidikan tepat pada umur 5 tahun di Taman Kanak-Kanak (TK) di TK Nur Alam Tarobok pada tahun 2006 dan lulus pada tahun 2007. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SDN 031 Tarobok, namun pada saat kelas 4 SD penulis pindah sekolah ke SDN Bahomotefe dan lulus pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 3 Bungku Timur dan lulus pada tahun 2016, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Bungku dan lulus pada tahun 2019, dan pada tahun 2019 penulis terdaftar pada Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen di Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.