

**PENGARUH IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT, KOMPETENSI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA ASN PADA
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MAKASSAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**ANDI ZULKARNAIN
2019MM12151**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT, KOMPETENSI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA ASN PADA
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MAKASSAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

ANDI ZULKARNAIN

2019MM12151

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA
MAKASSAR**

2021

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT, KOMPETENSI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA ASN
PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MAKASSAR**

Oleh :

**ANDI ZULKARNAIN
2019MM12151**

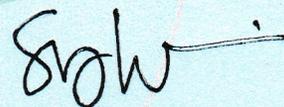
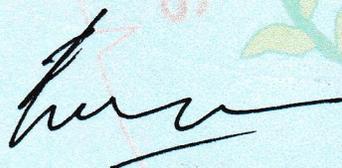
**Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 24 Mei 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat**

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



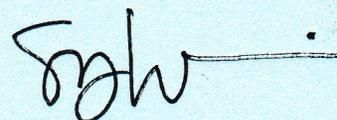
Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**



Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

PENGARUH IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA ASN PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MAKASSAR.

Nama Mahasiswa : Andi Zulkarnain
NIM : 2019MM12151
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pemerintahan Daerah

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Prof. Dr. H. Saban Echdar., S.E., M.Si
Anggota : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M.
Dosen Penguji 2 : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

Tanggal Ujian : 21 Agustus 2021
SK Penguji Nomor : 170/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Mei 2021

Penulis,



ANDI ZULKARNAIN

NIM: 2019MM12151

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim,

Alhamdulillah, segala puji dan syukur tak terhingga penulis hanturkan kehadirat Allah SWT atas berbagai macam limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul “Pengaruh Implementasi E-Government, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar” dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa ada beberapa kekurangan penulisan dan pembahasan dalam karya ini. Penulis menyadari bahwa tanpa adanya berbagai macam bantuan dan juga kerjasama dari banyak pihak, maka naskah ini tidak akan tersusun secara efektif. Oleh sebab itu, ucapan terima kasih ingin penulis sampaikan kepada pihak-pihak berikut:

1. Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M. selaku, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar
3. Dr.Sylvia Sjarlis, S.E.,M.SI.,AK.,C.A. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar
4. Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan Dr.Sylvia Sjarlis, S.E.,M.SI.,AK.,C.A. selaku anggota Komisi Pembimbing yang terus

berupaya membimbing, menyumbangkan berbagai macam masukan, saran serta kritikan untuk penyelesaian tesis ini

5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah hingga penyelesaian tesis ini sehingga penulis dapat menghadirkan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, atas bantuan ilmu dan pengetahuan yang telah di berikan selama ini, semoga semua ini akan menjadi ladang amal jariyah bagi Bapak/Ibu dan sebagai bekal hidup bagi penulis dalam pengaplikasian ilmu dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia atas bantuan dan kerja samanya selama ini, serta bagi seluruh pihak yang telah meluangkan waktu membantu penulis selama ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga kita semua senantiasa mendapatkan keberkahan dari-Nya atas berbagai macam upaya dan usaha yang telah diberikan hingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Agustus 2021

Penulis

ABSTRAK

Zulkarnain, Andi. 2021. Pengaruh Implementasi E-Government, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar, dibimbing oleh Saban Echdar dan Sylvia Sjarlis.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh implementasi e-government, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Penelitian kuantitatif digunakan pada penelitian ini yang dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar pada bulan Juni - Juli 2021. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 80 orang responden dan keseluruhannya adalah pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Implementasi E-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Peningkatan Kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dengan nilai F hitung = 86,746 lebih besar dari F tabel ($86,746 > 2.72$) 2) Implementasi e-Government berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar 5) Variabel bebas yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap variabel terikat adalah Implementasi e-Government dengan nilai t hitung 7,658

Kata Kunci = Implementasi E-Government, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja



ABSTRACT

Zulkarnain, Andi. 2021. The Effect of E-Government Implementations, Competence, and Work Discipline on Improving ASN Performance at the Makassar City Communication and Information Office, supervised by Saban Echdar and Sylvia Sjarlis.

This study aims to determine and analyze the effect of e-government implementation, competence, and work discipline on the performance of ASN at the Makassar City Communication and Information Office.

Quantitative research was used in this study, which was conducted at the Makassar City Communication and Information Office in June-July 2021. The population and sample in this study amounted to 80 respondents, and all of them were employees of the Makassar City Communication and Information Office.

The results showed that: 1) The implementation of E-Government, Competence, and Work Discipline had a joint or simultaneous effect on ASN Performance Improvement at the Makassar City Communication and Information Office with a calculated F value of = 86,746 greater than the F table ($86.746 > 2.72$). 2) Implementation of e-Government has a positive and significant effect on improving the performance of ASN at the Makassar City Communication and Information Office. 3) Competence has a positive and significant effect on improving ASN performance at the Makassar City Communication and Information Office. 4) Work discipline has a positive and significant effect on increasing ASN performance at the Makassar City Communication and Information Office. 5) The independent variable which has a greater influence on the dependent variable is the implementation of e-Government with a t value of 7.658

Keywords: E-Government Implementations, Competence, Work Discipline, Performance Improvement



DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kinerja	18
2.2.1 Pengertian Kinerja	18
2.2.2 Pengukuran Kinerja	20
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.2.4 Indikator Kinerja	25
2.3 E-Government	26
2.3.1 Pengertian E-Government	26
2.3.2 Tujuan e-Government	33
2.3.3 Implementasi e-Government	36
2.3.4 Indikator e-Government	41
2.4 Kompetensi	42
2.4.1 Pengertian Kompetensi	42
2.4.2 Manfaat Kompetensi	45
2.4.3 Indikator Kompetensi	46
2.5 Disiplin Kerja	47
2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja	47
2.5.2 Fungsi Disiplin Kerja	48
2.5.3 Indikator Disiplin Kerja	50
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1 Kerangka Konseptual	54

	3.2 Hipotesis Penelitian	55
	3.3 Definisi Operasional Variabel	56
BAB IV	METODE PENELITIAN	
	4.1 Pendekatan Penelitian	61
	4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	61
	4.3 Populasi dan Sampel	61
	4.4 Teknik Pengumpulan Data	62
	4.5 Jenis dan Sumber Data	63
	4.6 Metode Analisis Data	64
	4.6.1 Uji Kualitas Instrumen (Validitas dan Realibilitas)	64
	4.6.2 Uji Asumsi Klasik	67
	4.6.3 Uji Koefisien Regresi	69
	4.6.4 Uji Hipotesis	70
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	5.1 Hasil Penelitian	73
	5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	73
	5.1.2 Analisis Deskriptif.....	86
	5.1.3 Analisis Kuantitatif.....	94
	A. Uji Kualitas Instrumen (Validitas dan Realibilitas)	94
	B. Uji Asumsi Klasik	100
	C. Uji Koefisien Regresi	105
	D. Uji Hipotesis	107
	5.2 Pembahasan	113
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
	6.1 Kesimpulan	124
	6.2 Saran	124

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal
1	Data Kependudukan Kota Makassar	71
2	Jumlah Rumah Tangga, Penduduk, Luas, dan Kepadatan Penduduk Kota Makassar Tahun 2019.....	72
3	Jumlah Fasilitas Kesehatan di Kota Makassar.....	75
4	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kota Makassar Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin	77
5	Responden Menurut Jenis Kelamin	83
6	Responden Menurut Umur	84
7	Responden Menurut Tingkat Pendidikan	84
8	Skor Pernyataan Variabel Penelitian.....	85
9	Range Skor Nilai Tanggapan.....	86
10	Tanggapan Responden Terhadap Implementasi E-Government	87
11	Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi	88
12	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja	89
13	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	90
14	Uji Validitas Implementasi E-Government (X1).....	91
15	Uji Validitas Kompetensi	92
16	Uji Validitas Disiplin Kerja	92
17	Uji Validitas Kinerja	93
18	Koefisien Regresi Variabel.....	97
19	Uji Kolmogorov-Smirnov	99
20	Koefisien Regresi Variabel Varian Inflation Factor	101
21	Nilai Durbin-Watson Variabel.....	102

22	Nilai ANOVA Variabel.....	103
23	Koefisien Korelasi.....	104
24	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	105
25	Tabel Uji Parsial	106

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal
1	Kerangka Konseptual	54
2	Piramida Penduduk Kota Makassar	72
3	Bagan Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika	79
4	Grafik Distribusi Regresi P-Plot	100
5	Diagram Scatterplot Variabel	102

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Hal
1	Kuesioner Penelitian	
2	Hasil Output SPSS 26	
3	Tabel F	
4	Tabel T	
5	Tabel R	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jika membandingkan zaman sebelum era globalisasi, maka era globalisasi telah menjadi era di mana seluruh dunia, baik secara langsung maupun tidak langsung, menginginkan kontak manusia menjadi lebih efisien dan efektif. Kemajuan dan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah meningkat secara dramatis dalam beberapa tahun terakhir. Cara individu terhubung di seluruh dunia telah berubah sebagai akibat dari jaringan global ini, terlepas dari lokasi, budaya, etnis, bangsa, atau usia mereka. Dengan itu masyarakat dapat mengambil keuntungan dari kesederhanaan yang dengannya dapat menerima informasi dari seluruh dunia dalam hitungan detik. Akibatnya semakin banyak model bisnis terkini yang memanfaatkan teknologi informasi sebagai upaya menjalankan manajemen perusahaan mereka, sehingga tidak hanya individu yang terpengaruh.

Undang-undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah membuat penerapan E-Government menjadi topik populer hingga saat ini yang mengatur lebih lanjut mengenai kewenangan desentralisasi wilayah pemerintah daerah atau yang sering disebut dengan era otonomi daerah. Pada awalnya Departemen Komunikasi dan Informatika dibentuk pada tahun 2001 oleh Presiden Megawati Soekarnoputri untuk mewujudkan visi Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia kemudian pada tanggal 9 Juni 2003 diterbitkan Inpres No. 3

Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government. Akibat hadirnya era otonomi daerah inilah yang membuat banyak Pemerintah Daerah saling berlomba melakukan penerapan e-Government menggunakan anggaran yang tidak sedikit, tetapi akhirnya kurang bermanfaat bagi pengguna.

Pemerintah merupakan bentuk dari Organisasi, sudah sewajarnya pemerintah tersebut mengikuti perkembangan dunia teknologi sehingga menjadi pemerintahan yang modern dengan tujuan dalam melayani masyarakat dan dunia bisnis dapat tercapai. Namun, karena kompleksitas organisasi pemerintah dan banyaknya pihak yang terlibat, diperlukan sistem yang canggih dan terintegrasi untuk memenuhi tuntutan semua komponen pendukung organisasi pemerintah dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Saat ini, instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah terutama bertanggung jawab atas pengembangan pelayanan publik dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, yang disebut sebagai e-government. E-government adalah proses pelayanan pemerintahan berbasis elektronik sebagai alat untuk membantu operasi sistem pemerintahan yang hemat, tepat, dan transparan. Meskipun begitu, implementasi E-government tidak serta merta sebagai cara pemerintah mengganti pola hubungan dengan masyarakat. Dalam implementasi e-government di pemerintahan, berinteraksi secara tidak langsung seperti melalui telepon atau bahkan dengan mengirim surat bisa dilakukan untuk mendapatkan layanan dari pemerintah. Jadi, implementasi e-government merupakan suatu cara meningkatkan hubungan pemerintah dengan pihak-pihak lain melalui penggunaan

teknologi informasi. Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat secara efisien, efektif, dan transparan, serta untuk mewujudkan penerapan tata pemerintahan yang baik, dapat dikatakan bahwa implementasi e-government merupakan salah satu inisiatif yang tepat melalui penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik dalam setiap aspek pemerintahan.

Di era otonomi daerah saat ini, seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di Indonesia, dengan adanya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Daerah Pemerintah dan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government, semuanya ini menjadi suatu proses bagi pemerintah daerah untuk meningkatkan pelayanan kepada warganya. Dalam situasi ini, ditegaskan bahwa pemerintah berupaya memperkuat tata kelola guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Yang merupakan penilaian berbasis elektronik dan teknologi informasi terhadap sistem manajemen dan proses kerja di sektor pemerintahan.. Hal ini kemudian memperlihatkan bahwa pemerintah sangat memperhatikan pentingnya implementasi e-government disamping dapat juga dilihat keinginan pemerintah untuk dapat merubah budaya kerja menjadi lebih modern. Adanya implementasi e-government menjadi suatu harapan akan terciptanya hubungan antara masyarakat dan birokrasi pemerintah yang lebih nyaman, efektif, dan efisien terutama bagi pemerintah sebagai pelayan masyarakat.

Dengan semangat otonomi daerah, pemerintah daerah terus berupaya meningkatkan kualitas dan citra penyelenggaraan pemerintahannya dengan menggunakan segala cara yang ada dengan adanya Undang-Undang Nomor 23

Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai dasar untuk upaya tersebut. Penggunaan gagasan e-government merupakan salah satu inisiatif untuk meningkatkan pelayanan publik di era globalisasi, dengan perbaikan teknologi informasi dan komunikasi. serta melakukan peningkatan terhadap kualitas pelayanannya kepada seluruh stakeholder (masyarakat, bisnis, swasta) sebagai konsekuensi dari fungsi pemerintah yang dimiliki oleh suatu instansi. Selain itu ada banyak kemudahan yang ditawarkan oleh e-government, salah satunya adalah optimalisasi penggunaan layanan publik secara cepat melalui pelayanan online, termasuk pelayanan publik seperti listrik, air minum, transportasi, dan jaringan layanan komunikasi. Selain itu jika dilihat dari sudut pandang yang lain bahwa aparatur pemerintah sebagai aparatur negara adalah pelayan bagi masyarakat terutama pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika yang berhubungan langsung dengan dibidang teknologi informasi dan komunikasi.

Dalam penggunaan e-government, khususnya pada pengawasan kinerja pegawai Pemerintah Kota Makassar menggunakan sistem e-Kinerja yang dapat memonitor segala macam kegiatan yang dilakukan oleh pegawai mulai dari kedatangan hingga waktu pulang. Penilaian kinerja juga ditentukan dari hasil kegiatan yang di input pada system e-Kinerja, selain itu terdapat pula system e-Niaja yang dapat memantau tingkat kehadiran dan disiplin kerja dari pegawai, system ini terintegrasi dengan absensi scan wajah yang terhubung dengan server e-SIAP sebagai system informasi administrasi pegawai di Kota Makassar. Fungsi instansi pemerintah sebagai pemberi kerja tidak dapat dipisahkan dari dampak pekerjaannya. Sehingga terdapat keterkaitan antara penerapan e-government dengan

kinerja pegawai pada organisasi pemerintahan tersebut. Kinerja karyawan juga penting untuk penyebaran e-government yang efektif dalam skenario ini. Hal ini juga sejalan dengan salah satu gagasan utama e-government, yaitu: “Government to Employess: Pada akhirnya, aplikasi e-government juga diperuntukkan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pegawai atau karyawan pemerintahan yang bekerja disejumlah institusi sebagai pelayan masyarakat” (Indrajit, 2006:41). Ada hubungan antara penyebaran e-government dan penyampaian layanan administrasi pemerintah kepada publik, menurut pernyataan ini. Dimana kinerja aparatur pemerintah dicermati sebagai bagian dari penyelenggaraan pemerintahan. Seiring dengan kemajuan teknis, khususnya di bidang teknologi informasi, pemerintah telah menerapkan e-government untuk pelayanan publik kepada masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup warganya. Tentu saja, Anda tidak perlu menunggu seluruh komunitas siap meluncurkan e-government. Pemerintah mulai mempertimbangkan usulan untuk mengembangkan e-government dari tingkat paling dasar, dengan persiapan yang matang. Bagaimanapun, adopsi e-government akan membantu pemerintah dalam meningkatkan kinerja layanan masyarakatnya.

Masalah prestasi kerja atau performance merupakan aspek yang paling esensial dalam mengelola tenaga kerja atau karyawan. Penggunaan teknologi informasi, lingkungan sekitar, disiplin kerja, dan kompetensi semuanya memiliki peran dalam kinerja. Penilaian kinerja adalah penilaian berkala terhadap organisasi, bagian dari organisasi, dan efektivitas operasional pekerjanya berdasarkan standar, tujuan, dan kriteria yang ditetapkan. Secara umum, Andersen (Martoyo, 2003:15)

mendefinisikan kompetensi sebagai seperangkat kemampuan, pengetahuan, dan sifat-sifat pribadi lainnya yang membedakan seseorang yang berprestasi dengan seseorang yang tidak berprestasi. "Ini menunjukkan bahwa inti fundamental sistem atau model kompetensi benar-benar merupakan alat pembentuk untuk memprediksi kinerja seseorang dalam suatu posisi." Maksud dan tujuan yang merupakan dorongan motivasi atau sifat yang mendorong suatu kegiatan untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi selalu hadir dalam kompetensi.

Gambaran tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pengetahuan dan keterampilan lebih aktual dan relevan dengan permukaan salah satu cerminan diri yang dimiliki oleh karyawan, yang memiliki konsekuensi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia. Hubungan karyawan dengan organisasi bersifat dinamis dalam arti bahwa hubungan tersebut berkembang karena masing-masing pihak menyesuaikan diri dengan pertumbuhan organisasi. Masalah yang dihadapi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar adalah terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja, adanya minat dan kemampuan teknis dalam suatu pekerjaan tetapi ditempatkan di pekerjaan lainnya, serta adanya sedikit riak dalam masalah harmonisasi antar pegawai yang bisa mempengaruhi dari kinerja masing-masing pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Di sinilah lingkungan kerja yang kondusif diperlukan dalam organisasi di semua tingkatan untuk memobilisasi kemampuan mereka dengan memobilisasi orang-orang atau bawahan mereka, serta sumber daya yang tersedia secara rasional, dalam rangka memenuhi tujuan, sasaran, visi, dan tujuan.

Disiplin Kerja dan organisasi tidak dapat dipisahkan, terlebih pada instansi pemerintah yang melayani masyarakat. “Strategi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, Profesionalisme dan Disiplin Kerja di dalam Manajemen Strategi harus padu untuk suatu Organisasi yang ingin berkembang pesat” menurut David, (2002). Masalah yang sering dihadapi adalah tingkat kehadiran karyawan merupakan kendala lain yang kebanyakan melenceng dari jam kerja yang telah diatur termasuk juga tidak hadir tanpa keterangan yang jelas. Aspek internal pegawai dan aspek eksternal menjadi penyebab kelalaian ini, penegakan disiplin dan kurangnya ketegasan dalam penegakan aturan dalam menindak pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin belum terlalu diperhatikan oleh atasan, selain itu pemahaman yang masih sangat kurang oleh karyawan dalam memahami peraturan disiplin karyawan.

Oleh karena itu penelitian dengan tema implementasi e-government, kompetensi, dan disiplin kerja khususnya dengan mencoba mengukur seberapa besar pengaruh kebijakan e-government, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar membuat peneliti tertarik untuk melakukannya.

Berdasarkan data diatas, maka penelitian tesis di Instansi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dengan judul : “Pengaruh Implementasi E-Government, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar”, membuat peneliti tertarik untuk melakukannya

1.2 Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini:

1. Apakah Implementasi e-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja berpengaruh parsial terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar?
2. Apakah Implementasi e-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar?
3. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini, sama seperti tindakan atau langkah terencana lainnya, memiliki tujuan tujuan tertentu, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Implementasi e-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Implementasi e-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

3. Untuk mengetahui Variabel independen mana yang paling berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

1.4 Manfaat Penelitian

Dari judul penelitian Pengaruh Implementasi E-Government, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar, peneliti berharap hasil yang didapatkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis, yaitu hasil penelitian ini dapat mengembangkan teori-teori yang telah ada sebelumnya sehingga dapat memperkaya ilmu pengetahuan.
2. Secara praktis, yaitu penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peningkatan Implementasi E-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang berguna untuk peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan terkait erat dengan temuan penelitian sebelumnya yang berfungsi sebagai dasar untuk perbandingan dan analisis. Hasil penelitian yang dijadikan sebagai pembanding tidak dapat dipisahkan dengan topik penelitian, yaitu tentang e-Government, kompetensi, dan disiplin kerja.

Dewi Kurniasih, Tatik Fidowaty, Poni Sukaesih (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Implementasi Kebijakan e-Government Terhadap Kinerja Aparatur Kota Cimahi.” “Perkembangan teknologi, informasi dan komputer telah mempengaruhi penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Pemerintah Kota Cimahi telah memanfaatkan teknologi komputer dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) melalui penerapan e-Government. Pelayanan yang baik berhubungan dengan kinerja aparatur, sehingga aparatur menjadi unsur penentu keberhasilan pemerintah dalam melayani masyarakat. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode eksplanatori survey. Pengumpulan data dilakukan dengan cara pengamatan di lapangan, kuesioner, interview dan studi pustaka. Sedangkan ukuran sampel ditentukan berdasarkan probabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan e-Government memberikan pengaruh sebesar 54,85% terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kota Cimahi, sedangkan sisanya sebesar

45,15% merupakan pengaruh faktor-faktor lain. Hal tersebut memberikan bukti empiris bahwa semakin baik implementasi kebijakan e-Government maka semakin meningkat kinerja aparatur pemerintah di Kota Cimahi. Komunikasi, sumber daya, disposisi/sikap pelaksana, serta struktur birokrasi telah memberikan kontribusi yang berarti terhadap keberhasilan kebijakan. Hal yang paling dominan dalam implementasi kebijakan ini adalah konsistensi sikap implementor sejak perencanaan sampai dengan pengawasan mulai tingkat pimpinan puncak sampai pelaksana untuk mengimplementasikan kebijakan sesuai dengan tujuan kebijakan.”

Noviana Safitri, Sugiarti Sugiarti, Deby Nur Rachmawati, Surani Surani, Aulia Fahmadhani, Septi Wulandari, Muhammad Riza, Ade Kurniawan, Joko Tri Nugraha (2019) melakukan penelitian dengan judul “*Kajian Faktor Sukses Implementasi e-Government Studi Kasus di Pemerintah Kota Magelang.*” “Penggunaan Teknologi Informasi telah mengubah interaksi antara pemerintah dengan warga negara. Berdasarkan Inpres No. 3 Tahun 2003 pemerintah harus segera melakukan proses transformasi menuju e-government . Penelitian Penyanyi bertujuan untuk review mendeskripsikan Gambaran keberhasilan Implementasi e-government di Pemerintah Kota Magelang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei yang menggunakan kuesioner yang berisi kajian faktor keberhasilan dari hasil penelitian sebelumnya. Menanggapi merupakan admin web penyedia layanan publik di 29 organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Magelang. Hasil penelitian menunjukkan dari 10 faktor sukses yang diajukan dan untuk responden, tingkat persetujuan telah mendapat respon yang baik. Dengan demikian 10 faktor sukses ini dapat menjadi pedoman dan fokus bagi pemerintah daerah lain

untuk mendukung kesuksesan implementasi e-government. Selain itu peneliti juga menemukan beberapa hambatan dalam implementasi e-government dan meminta saran sebagai solusi atas protes tersebut.”

Rahmat Musfikar (2018) melakukan penelitian dengan judul “*Kendala Dalam Implementasi e-Government Pada Pemerintah Kabupaten Pidie.*” “Saat ini kita dihadapkan pada era teknologi dimana penggunaan teknologi informasi dan komunikasi di dunia berkembang pesat. Program pemerintah untuk mewujudkan penerapan teknologi informasi adalah E-Government. Implementasi E-Government di Indonesia sangat berkembang dan terdapat peraturan perundang-undangan tentang E-Government dari pemerintah Indonesia. Saat ini Pemerintah Indonesia telah mencapai tahap evaluasi melalui E-Government Rating Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kendala dalam penerapan E-government di Pemerintah Kabupaten Pidie. Studi ini menggunakan studi, kerangka kerja dan teori sebelumnya untuk membuat model baru yang sesuai di Kabupaten Pidie. Untuk mengajukan model baru, penelitian ini mencoba menggabungkan, mensintesis, dan melakukan re-faktor. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner kepada pegawai pemerintah. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik nonprobability yaitu purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). Teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis secara statistik adalah bootstrap pada PLS. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat 3 kendala dalam penerapan e-government di Pemerintah Kabupaten Pidie. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa kendala yang paling berpengaruh terhadap penerapan e-government di pemerintahan Pidie adalah faktor organisasi, sedangkan dua faktor lainnya yaitu faktor Sumber Daya Manusia (SDM) dan infrastruktur tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.”

Elizah, E., & Wahyono, W. (2019) melakukan penelitian dengan judul *“Peran Kualitas Pelayanan Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Pegawai, Disiplin Kerja, dan Pemanfaatan SIAK Terhadap Kepuasan Masyarakat.”* “Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara kompetensi pegawai, disiplin kerja, dan pemanfaatan SIAK terhadap kepuasan masyarakat melalui kualitas pelayanan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat Kabupaten Tegal yang telah berumur minimal 17 tahun dan telah mendapatkan pelayanan pada Disdukcapil Kabupaten Tegal dengan jumlah sampel 115 orang yang dihitung dengan menggunakan rumus iterasi dengan teknik insidental sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data penelitian ini menggunakan path analysis dengan signifikansi sebesar 5%. Hasil perhitungan data diperoleh persamaan mediasi yang selanjutnya disingkat dengan $M = 30,968 + 0,133X_1 + 0,121X_2 + 0,156X_3 + 0,837e_1$ dan kepuasan masyarakat yang selanjutnya disingkat dengan $Y = 1,130 + 0,520X_1 + 0,547X_2 + 0,075X_3 + 0,051M + 0,620e_2$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dan disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan masyarakat. Namun, Variabel pemanfaatan SIAK dan kualitas pelayanan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan masyarakat. Sedangkan variabel kompetensi pegawai,

disiplin kerja, dan pemanfaatan SIAK memiliki pengaruh positif secara tidak langsung terhadap kepuasan masyarakat melalui kualitas pelayanan.”

Achmad Ridho, Siti Ainun Watora (2020) melakukan penelitian dengan judul “*Strategi Perencanaan Dan Pengembangan SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Menunjang Penerapan E-Government Di Indonesia.*” “Pada era Revolusi Industri 4.0 atau yang disebut sebagai era perkembangan teknologi yang semakin maju seperti saat ini, publik memerlukan adanya kemudahan untuk mengakses pelayanan dan informasi dari pemerintah karena teknologi yang mudah diakses dari mana saja dan kapan saja oleh karena itu pemerintah menciptakan inovasi baru berupa e-Government sebagai upaya dalam menghadapi tantangan era revolusi industri 4.0 dalam mewujudkan pemerintahan yang baik. Namun untuk menunjang penerapan inovasi tersebut memerlukan SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kompeten. Adapun hingga saat ini masih terdapat hambatan terkait penerapan e-government, salah satu penyebabnya yaitu karena SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) masih belum berkualitas, sebagaimana data World Economy Forum Human Capital Indonesia pada 2017, kualitas dari aparatur sipil negara (ASN) Indonesia masih sangat rendah. Oleh karena itu tujuan penulis melakukan penelitian ini yaitu memberikan strategi terkait perencanaan dan pengembangan SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menunjang penerapan e-government. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat studi pustaka (library research) yang menggunakan buku-buku dan literatur-literatur lainnya dalam memperoleh data. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kemampuan ASN di Indonesia masih belum dapat dikatakan

kompeten sehingga perlu adanya perencanaan dan pengembangan SDM sehingga dapat menunjang penerapan e-government di Indonesia sebagai inovasi pelayanan publik di era revolusi industry 4.0.”

Robert Tua Siregar, Hery Pandapotan Silitonga, Ruth Tridianty Sianipar (2020) melakukan penelitian dengan judul “*Dampak disiplin kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai (Studi kasus pada Bagian Administrasi Pemerintah Umum Sekretariat Daerah Kota Pematangsiantar).*” “Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja, kinerja pegawai, dan lingkungan kerja. Metode penentuan sampel dengan cara sampel jenuh, maka semua populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana, uji hipotesis, koefisien determinasi, dan moderated regression analysis. Hasil penelitian diperoleh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.”

Sudirman, S., Razak, M., & S, S. (2020) melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar.*” “Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan secara parsial dan simultan terhadap kinerja

pegawai Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar serta variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian ini akan dilakukan pada pegawai Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar. Waktu penelitian bulan Juni sampai Juli 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah 75 orang pegawai Kantor se Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar yang terdiri atas 45 orang ASN dan 30 orang PTT. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus), dengan menentukan semua populasi dijadikan sampel sebanyak 75 orang pegawai Kantor se Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple Regression Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar, serta disiplin kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar.”

Nurliah, N., Echdar, S., & Haeranah, H.(2020) melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Organisasi Inspektorat Kabupaten Barru*” “Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kompetensi dan insentif terhadap kinerja organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) dan bersama-sama (simultan) (2) variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten

Barru. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode survei yang dilaksanakan pada Inspektorat Kabupaten Barru. Waktu penelitian adalah bulan Nopember sampai Desember 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Barru sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan insentif terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Barru (2) insentif merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Barru.”

Karnay, Sudirman (2020) melakukan penelitian dengan judul “*Penerapan Electronic Government Pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik Dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan.*” “Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan e-Government pada dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dimana informan dipilih secara purposive sampling, data disajikan dengan cara mendeskripsikan aspek support, capacity, dan value sebagai elemen sukses e-government. Teknik analisis data yang digunakan merujuk pada model interaktif koleksi data atau pengumpulan data menurut Huberman dan Miles. Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa penerapan e-Government

menitikberatkan pada penguatan kapasitas organisasi (capacity building) dalam rangka reformasi birokrasi. Dari aspek support, dukungan pemerintah dalam mensukseskan e-Government di Sulawesi Selatan adalah sangat besar. Dukungan tersebut ditandai dengan adanya Visi Misi, Master Plan TIK dan Renstra/Roadmap pengembangan eGovernment, serta diterbitkannya Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur, sebagai bentuk political will dalam pelaksanaan e-Government di Sulawesi Selatan. Dari aspek Capacity, kemampuan pemerintah dalam melaksanakan e-Government ditunjang dengan sumber daya financial yang besar, dan infrastruktur teknologi informasi yang memadai. Dari aspek Value, penerapan e-Government dianggap mampu menunjang pelayanan birokrasi yang lebih efektif, efisien dan transparan. Untuk status website pemerintah masih pada level publikasi yakni media informasi antar antar OPD dan instansi terkait (G to G). Adapun hubungan pemerintah dengan dunia bisnis (G to B) dan hubungan pemerintah dengan masyarakat (G to C) dapat dikatakan berada pada level interaksi dan transaksi. Hasil penelitian ini merekomendasikan sebuah model pendekatan yang menyeluruh dan terintegrasi dalam menerapkan system e-Government di Provinsi Sulawesi Selatan.”

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Para ahli memberikan banyak pengertian mengenai prestasi kerja atau kinerja, akan tetapi kesemuanya itu dapat diklasifikasikan ke dalam 4 (empat) bagian, yaitu: Output/hasil kerja, proses, ciri-ciri individu, dan perilaku. Kinerja

biasa disebut *performa/performance*, biasa juga ditemukan juga “employee performance”, ataupun prestasi kerja pegawai. Pengertian dari kinerja sebenarnya berfokus tegas terhadap pengertian unjuk kerja pegawai, prestasi kerja.

Pendapat Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan Suprihanto dalam Supardi (2013) “kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.”

Adapun Prawirosentono dalam Susanto (2016) mengartikan kinerja “sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.”

Ada juga pendapat yang dikemukakan oleh Bernardin dalam Suhardiman (2012) bahwa “performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specific time period (kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu).”

Menurut Mathis dan Jackson dalam Suhardiman (2012), “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan

kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif.”

Konsekuensinya, dapat dikatakan bahwa kinerja berkaitan dengan hasil kerja, atau prestasi kerja, yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan kewajibannya guna memenuhi tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditentukan biasanya dibandingkan dengan pengukuran kinerja. Jika hasil kerja karyawan atau organisasi sejalan dengan, jika tidak melampaui, tujuan, dapat dianggap bahwa mereka telah bekerja dengan baik.

2.2.2 Pengukuran Kinerja

Ukuran keberhasilan pencapaian misi suatu instansi menggunakan kinerja sebagai tolok ukurnya. Menurut Robertson (2002) dalam Mahsun (2006:25) mengartikan pengukuran kinerja sebagai berikut:

“Pengukuran *kinerja* (performance measurement) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan); hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan; dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.”

Sementara menurut Lohman (2003) dalam Mahsun (2006:25), “pengukuran kinerja merupakan suatu aktivitas penilaian pencapaian target-target tertentu yang diderivasi dari tujuan strategis organisasi. Beberapa aspek berikut biasanya menjadi daya Tarik tersendiri bagi suatu organisasi dalam mengukur kinerjanya, diantaranya:

1. Aspek Finansial

Meliputi anggaran suatu organisasi, karena dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, dan aspek ini penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja.

2. Kepuasan Pelanggan

Dalam globalisasi perdagangan, peran dan posisi pelanggan sangat krusial dalam penentuan strategi organisasi dituntut untuk terus menerus memberi pelayanan berkualitas prima.

3. Operasi Bisnis Internal

Informasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi seirama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang tercantum dalam rencana strategis.

4. Kepuasan Pegawai

Pegawai merupakan asset yang harus dikelola dengan baik, apalagi dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi, peran strategis pegawai sangat nyata. Apabila pegawai dikelola dengan baik, maka kehancuran organisasi sulit dicegah.

5. Kepuasan Komunitas Stakeholder

Kegiatan instansi pemerintah berinteraksi dengan berbagai pihak yang menaruh kepentingan terhadap keberadaannya. Untuk itu informasi dari pengukuran kinerja perlu didesain untuk mengakomodasi kepuasan stakeholder.

6. Waktu

Ukuran waktu merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam desain pengukuran kinerja. Terkadang kita membutuhkan informasi untuk mengambil keputusan, namun informasi untuk mengambil keputusan, namun informasi tersebut lambat diterima, kadang sudah tidak relevan/kadaluarsa.”

Adapun aspek-aspek standar menurut Mangkunegara (2013:18) “terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

1. Aspek kuantitatif meliputi:
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
 - b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
 - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
2. Aspek kualitatif meliputi:
 - a. Ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan,
 - b. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
 - c. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin/ peralatan, dan
 - d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Pengukuran kinerja yang tepat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi;
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan;
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja;
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian;
5. Menghindari konsekuensi dan rendahnya kualitas;
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya;
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.”

Ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Benandin & Russel (1993: 135) “yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes dalam bukunya Human Resource Management yaitu sebagai berikut:

1. Quantity of work : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Quality of work : kualitas kerja yang di capai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Job knowledge : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Creativiness : kaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. Cooperation : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Dependability : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Initiative : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Personal qualities : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.”

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2013:67) “adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi(IQ)dan kemampuan (knowledge skill) oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.Motivasi merupakan kondisi dimana yang menggerakkan diri karyawan yang telah terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

3. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan dalam suatu pekerjaan untuk memengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya supaya berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku positif ini memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.”

2.2.4 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013:75), “diantaranya:

1. Kualitas kerja, Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan. Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan. Kuantitas kerja dapat juga disebut output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin tetapi juga seberapa cepat karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya.
3. Keandalan kerja, Keandalan kerja atau dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, kehati – hatian, dan rajin dalam bekerja.
4. Sikap kerja, Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.”

2.3 E-Government

2.3.1 Pengertian E-Government

Pengetahuan telah berkembang begitu cepat di era keterbukaan kontemporer sehingga tidak lagi dipahami sebagai metode penyediaan informasi hanya untuk kepentingan orang dan masyarakat umum, tetapi telah berkembang menjadi kekuatan penentu yang mendominasi. Operasi penyampaian informasi sangat penting dalam konteks tata kelola. Ketika suatu kebijakan pembangunan dilaksanakan, masyarakat akan memahami dan bahkan mendukungnya berkat informasi yang tertangani dengan baik dan tepat. Di sisi lain, jika informasi yang diberikan tidak jelas dan buram, dikhawatirkan masyarakat akan terganggu. Pemerintah sangat menyadari hal ini, dan sedang membuat berbagai langkah untuk mengatasinya. Salah satunya adalah penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang sering disebut dengan e-government.

E-Government adalah proyek pemerintah yang bertujuan untuk membangun pemerintahan berbasis elektronik dan menerapkan perbaikan untuk membuat kegiatan masyarakat dan bisnis lebih efisien. Pemerintah berharap melalui kemajuan e-government akan dapat lebih menata proses kerja yang lebih baik di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Berbagai cara dapat dipergunakan dalam memahami e-government; secara umum, dapat mengambil banyak bentuk dan cakupan. Ada beberapa definisi tentang e-government, tergantung pada pihak mana yang mendefinisikannya dan tahap perkembangannya.

Dalam Inpres No. 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan Dan Strategi Nasional Pengembangan E-government, “yang dimaksud e-government adalah penyelenggara pemerintah berbasis elektronik (teknologi informasi dan komunikasi) untuk meningkatkan kinerja pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat, komunitas bisnis, dan kelompok terkait lainnya menuju good governance.”

Bank Dunia (World bank) dalam Adrianto (2007:46) mengartikan e-government sebagai berikut:

“E-government refers to the use by government agencies of information technologies (such as Wide Area Networks, the Internet, and mobile computing) that have the ability to transform relations with citizen, businesses, and other arms of government.” (“E-government mengacu pada penggunaan teknologi informasi oleh agen pemerintah (seperti Wide Area Network (WAN), internet, dan Mobile Computing) hal tersebut mempunyai kemampuan untuk mengubah bentuk hubungan dengan masyarakat, bisnis dan lembaga pemerintah lainnya.”).

Sementara itu, pemerintah Amerika Serikat dalam Adrianto (2007:46) mengartikannya sebagai berikut:

“e-government refers to the livery of government informations and services online through the Internet or other digital means.” (“e-government mengacu kepada penyampaian informasi dan pelayanan online pemerintahan melalui internet atau media digital lainnya.”)

Di sisi lain, UNDP (*United Nation Development Programme*) dalam Rifaiza (2007) mendefinisikan secara lebih sederhana, yaitu: “E-Government adalah penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (ICT- *Information and Communication Technology*) oleh pihak pemerintahan.”

Menurut O’Donnell et.all (2003:24) dalam Rokhman (2008), mendefinisikan e-government sebagai:

“The use by public bodies of information and communication technologies (ICTs) to deliver information and/or services to citizens, external organisations representatives and other stakeholders in such way as to complement, replace or improve exiting delivery systems.” “(Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi oleh badan publik untuk menyampaikan informasi dan/atau pelayanan kepada masyarakat, organisasi luar, wakil golongan, dan para pemangku kepentingan, dengan mengembangkan sistem penyampaian informasi).”

Menurut Adronafis (2009), dalam artikelnya yang berjudul E-government: “Upaya mewujudkan Pemerintahan yang Akuntabel dan Transparan. Dalam prakteknya e-government adalah penggunaan internet untuk melaksanakan urusan pemerintah dan penyediaan pelayanan publik yang lebih baik dan cara yang berorientasi pada pelayan masyarakat.”

Menurut Organization for Economic Co-operation and Development dalam Budiati (2004:11), menyatakan e-government adalah:

“E-government is internet service delivery and other internet-based such as e-consulation: e-government is equated to the use of ICT in government

with a focus on the delivery of service and processing and all government activity, and finally, e-government is the capacity to transform public administration through the use of ICTs.” “(E-government adalah penghantar jasa internet, seperti e-konsultasi: e-government merupakan kesamaan kegunaan dari teknologi informasi dan komunikasi dalam pemerintah dengan focus penghantar jasa dan proses dan seluruh aktivitas pemerintahan: dan yang terakhir, e-government merupakan alat untuk mentransformasikan administrasi publik melalui teknologi informasi dan komunikasi).”

Sementara itu, vendor perangkat lunak terkemuka semacam SAP (System Application and Products) dalam Indrajit (2006:2), memiliki definisi yang cukup unik yaitu:

“E-government is a global reform movement to promote internet use by government agencies and everyone who deals with them”. “(E-government adalah sebuah perubahan yang global untuk mempromosikan penggunaan internet oleh pihak pemerintah dan pihak yang terkait dengannya).”

Menurut Syailendra (2008), dalam tulisannya yang berjudul “*Implementasi E-government*”, menyatakan bahwa “e-government adalah sistem informasi manajemen berbasis elektronik untuk membantu pemerintah dalam menyediakan informasi, memberikan layanan umum, dan memungkinkan adanya transaksi secara online baik ke badan/perusahaan lain maupun dengan masyarakatnya dengan kualitas yang lebih baik.”

Berdasar dari Kepmenkominfo No.8 Tahun 2004 bahwa “obyek layanan aplikasi e-government dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu :

1. Government to Government

Aplikasi e-government dalam kategori ini menangani masalah layanan antar instansi pemerintah dan/atau antar negara. Berbagai layanan dapat diberikan oleh satu instansi pemerintah pada instansi pemerintah yang lain sesuai dengan tugas dan fungsi dari instansi tersebut atau sesuai dengan kebutuhan koordinasi antar instansi. Pada umumnya aplikasi jenis government to government bekerja diatas satu jaringan data yang disebut sebagai intranet yaitu jaringan data yang digunakan untuk keperluan internal instansi pemerintah. Beberapa contoh aplikasi Government to Government antara lain:

- a. Koordinasi dan konsolidasi anggaran;
- b. Koordinasi kepegawaian;
- c. Koordinasi kegiatan bidang ekonomi;
- d. Koordinasi bidang politik dan keamanan.

2. Government to Citizen

Aplikasi e-government dalam kategori ini menangani masalah yang berkaitan dengan layanan masyarakat luas, baik warga Negara Indonesia maupun warga negara asing. Beberapa contoh aplikasi Government to Citizen antara lain:

- a. Kependudukan;
- b. Keimigrasian;

c. Akta nikah.

3. Government to Business

Aplikasi e-government dalam kategori ini mengenai masalah yang berkaitan dengan layanan pada sektor usaha. Sektor usaha pada umumnya dapat berupa berbagai jenis dan bentuk usaha komersial baik nasional maupun asing. Beberapa contoh aplikasi Government to Business antara lain:

- a. Pembayaran pajak;
- b. Perijinan usaha;
- c. Pengadaan barang dan jasa (e-procurement).”

Sementara itu, menurut Indrajit (2006:41) “ada 4 konsep yang berlaku didalam e-government itu sendiri, konsep-konsep tersebut adalah:

1. Government to Citizen

Di mana pemerintah membangun dan menerapkan berbagai portofolio teknologi informasi dengan tujuan utama untuk memperbaiki hubungan interaksi dengan masyarakat.

2. Government to Business

Salah satu tugas utama dari sebuah pemerintahan adalah membentuk lingkungan bisnis yang kondusif agar roda perekonomian sebuah negara dapat berjalan sebagaimana mestinya. Contohnya adalah proses tender proyek-proyek pemerintahan yang melibatkan pihak swasta.

3. Government to Government

Kebutuhan untuk bertransaksi antara satu pemerintah dengan pemerintah lain disetiap harinya tidak hanya berkisar pada hal-hal yang berbau diploma semata, namun lebih jauh lagi untuk memperlancar kerjasama.

4. Government to Employees

Pada akhirnya, aplikasi e-government juga diperuntukkan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pegawai atau karyawan pemerintah yang bekerja di sejumlah institusi sebagai pelayan masyarakat.”

Dalam Indrajit (2005:13), “untuk sebuah lembaga atau daerah komunitas yang belum pernah menerapkan inisiatif e-government, pemilihan proyek pertama merupakan hal yang krusial karena jika proyek itu gagal maka akan sulit untuk menelurkan sejumlah inisiatif lain dikemudian hari. Untuk itu perlu dilakukan beberapa langkah krusial terkait dengan pemilihan proyek e-government yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan maupun kapasitas kemampuan yang ada. Biasanya mereka yang menerapkan e-government berangkat dari dua sisi penyebab yang berbeda:

1. Pemerintah menghadapi permasalahan tertentu dimana aplikasi e-government dipandang dapat menyelesaikan masalah tersebut, atau
2. Pemerintah berniat untuk memperbaiki kinerja dari serangkaian proses yang selama ini sudah terjadi.”

Salah satu faktor tersebut adalah apa yang dikenal dengan keinginan atau kewajiban pemerintah untuk memasukkan teknologi informasi ke dalam aktivitas setiap hari.

2.3.2 Tujuan e-Government

Dalam Inpres No.3 Tahun 2003, “pengembangan e-government merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis (menggunakan) elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien. Melalui pengembangan e-government dilakukan penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi tersebut mencakup 2 (dua) aktivitas yang berkaitan yaitu:

1. Pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik;
2. Pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat diseluruh wilayah negara.

Untuk melaksanakan maksud tersebut pengembangan e-government diarahkan untuk mencapai 4 (empat) tujuan, yaitu:

1. Pembentukan jaringan informasi dan transaksi pelayanan publik yang memiliki kualitas dan lingkup yang dapat memuaskan masyarakat luas serta dapat terjangkau diseluruh wilayah Indonesia pada setiap saat

tidak dibatasi oleh sekat waktu dan dengan biaya yang terjangkau oleh masyarakat;

2. Pembentukan hubungan interaktif dengan dunia usaha untuk meningkatkan perkembangan perekonomian nasional dan memperkuat kemampuan menghadapi perubahan dan persaingan perdagangan internasional;
3. Pembentukan mekanisme dan saluran komunikasi dengan Lembaga-lembaga negara serta penyediaan fasilitas dialog publik bagi masyarakat agar dapat berpartisipasi dalam perumusan kebijakan Negara;
4. Pembentukan sistem manajemen dan proses kerja yang transparan dan efisien serta memperlancar transaksi dan layanan antar lembaga pemerintah dan pemerintah daerah otonom.”

Menurut Siallagan (2006) “secara ringkas tujuan yang ingin dicapai dengan implementasi e-government adalah untuk menciptakan customer online dan bukan in-line. E-government bertujuan memberikan pelayanan tanpa adanya intervensi pegawai institusi publik dan sistem antrian yang panjang hanya untuk mendapatkan suatu layanan yang sederhana. Selain itu e-government juga bertujuan untuk mendukung good-governance. Penggunaan teknologi yang mempermudah masyarakat untuk mengakses informasi dapat mengurangi korupsi dengan cara meningkatkan transparansi dan akuntabilitas lembaga publik.”

Sedangkan menurut Andri (2007), “konsep e-government diterapkan dengan tujuan bahwa hubungan pemerintah baik dengan masyarakatnya maupun

dengan pelaku bisnis dapat berlangsung secara efisien, efektif dan ekonomis. Hal ini diperlukan mengingat dinamisnya fungsinya dalam negara, agar masyarakat dapat menikmati haknya dan menjalankan kewajibannya dengan nyaman dan aman, yang kesemuanya itu dapat dicapai dengan pembenahan sistem dan pemerintahan itu sendiri, dan e-government adalah salah satu caranya. Selain itu tujuan penerapan e-government adalah untuk mencapai suatu tata pemerintahan yang baik (good governance).”

Dalam Soendjojo (2008), “e-government dibangun dengan tujuan antara lain:

1. Pembentukan jaringan informasi dan transaksi layanan publik yang tidak dibatasi sekat dan lokasi, serta dengan biaya yang terjangkau masyarakat;
2. Pembentukan hubungan interaktif dengan dunia usaha;
3. Pembentukan mekanisme dan saluran komunikasi dengan semua lembaga negara serta penyediaan fasilitas dialog publik;
4. Pembentukan sistem manajemen dan proses kerja yang transparan dan efisien, serta memperlancar transaksi dan layanan antar lembaga pemerintah.”

Selain itu UU Nomor 11 Tahun 2008 Tentang ITE (Informasi dan transaksi Elektronik) pada pasal 4 (empat), “yaitu:

1. Mencerdaskan kehidupan bangsa dengan menjadikan masyarakat memiliki kemampuan dalam bidang informasi dunia.

2. Mengembangkan perdagangan dan perekonomian nasional dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat agar masyarakat dapat berdaya guna.
3. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelayanan publik sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
4. Meningkatkan seluas-luasnya kepada masyarakat agar dapat memanfaatkan kemampuannya dibidang teknologi.
5. Memberikan kenyamanan dan rasa aman bagi pengguna dan penyelenggaraan teknologi informasi sehingga tidak dibayangi oleh rasa takut dalam penyelenggaraan dibidang teknologi informasi.”

2.3.3 Implementasi e-Governement

Berdasarkan Inpres No. 3 tahun 2003, “pemanfaatan teknologi informasi pada umumnya ditinjau dari beberapa aspek, diantaranya sebagai berikut:

1. E-Leadership; aspek ini berkaitan dengan prioritas dan inisiatif negara didalam mengantisipasi dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi.
2. Infrastruktur Jaringan Informasi; aspek ini berkaitan dengan kondisi infrastruktur telekomunikasi serta akses, kualitas, lingkup, dan biaya jasa akses.

3. Pengelolaan informasi; aspek ini berkaitan dengan kualitas dan keamanan pengelolaan informasi, mulai dari pembentukan, pengelolaan, penyimpanan, sampai penyaluran dan distribusinya.
4. Lingkungan Bisnis; aspek ini berkaitan dengan kondisi pasar, sistem perdagangan, dan regulasi yang membentuk konteks bagi perkembangan bisnis teknologi informasi, terutama yang mempengaruhi kelancaran aliran informasi antara pemerintah dengan masyarakat dan dunia usaha, antara badan usaha, antara badan usaha dengan masyarakat, dan antar msyarakat.
5. Masyarakat dan Sumber Daya Manusia, aspek ini berkaitan dengan difusi teknologi informasi didalam kegiatan masyarakat baik perorangan maupun organisasi, serta sejauh mana teknologi informasi disosialisasikan kepada masyarakat.”

Berdasarkan atas kondisi saat ini, menurut Inpres RI Nomor 3 tahun 2003 “dalam pencapaian tujuan strategis e-government perlu dilaksanakan melalui 6 (enam) strategi yang berkaitan erat, yaitu:

1. Mengembangkan sistem pelayanan yang andal dan terpercaya, serta terjangkau oleh masyarakat luas.
2. Menata sistem manajemen dan proses kerja pemerintah dan pemerintah daerah otonom secara holistik.
3. Memanfaatkan teknologi informasi secara optimal.
4. Meningkatkan peran serta dunia usaha dan mengembangkan industri telekomunikasi dan teknologi informasi.

5. Mengembangkan kapasitas SDM baik pada pemerintah maupun pemerintah daerah otonom, disertai dengan meningkatkan e-literacy masyarakat.
6. Melaksanakan pengembangan secara sistematis melalui tahapan-tahapan yang terealistik dan terukur.”

Selain itu berdasarkan atas Inpres No.3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan. “Bahwa berdasarkan sifat transaksi informasi dan pelayanan publik yang disediakan oleh pemerintah melalui jaringan informasi, penerapan e-government dapat dilaksanakan melalui 4 (empat) tingkatan sebagai berikut:

Tingkat 1 - Persiapan yang meliputi :

- Pembuatan situs informasi di setiap lembaga;
- Penyiapan SDM;
- Penyiapan sarana akses yang mudah misalnya menyediakan sarana Multipurpose, Community Center, Warnet, SME-Center, dll;

Tingkat 2 - Pematangan yang meliputi :

- Pembuatan situs informasi publik interaktif;
- Pembuatan antar muka keterhubungan dengan lembaga lain;

Tingkat 3 - Pemantapan yang meliputi :

- Pembuatan situs transaksi pelayanan publik;
- Pembuatan interoperabilitas aplikasi maupun data dengan lembaga lain.

Tingkat 4 - Pemanfaatan yang meliputi :

- Pembuatan aplikasi untuk pelayanan yang bersifat G2G, G2B dan G2C yang terintegrasi”

Menurut Indrajit (2005:8), “terdapat sejumlah faktor penentu yang patut menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat kesiapan sebuah daerah untuk menerapkan e-government, yaitu:

1. Infrastruktur Telekomunikasi, dalam level pelaksanaannya, perangkat keras seperti komputer, jaringan dan infrastruktur akan menjadi faktor teramat sangat penting dalam penerapan e-government.
2. Tingkat Konektivitas dan Penggunaan IT oleh Pemerintah, dengan mengamati sejauh mana pemerintah saat ini telah memanfaatkan beraneka ragam teknologi informasi dalam membantu kegiatan sehari-hari akan tampak sejauh mana kesiapan mereka untuk menerapkan konsep e-government.
3. Kesiapan Sumber Daya Manusia di Pemerintah, yang akan menjadi “pemain utama” atau subyek didalam inisiatif e-government pada dasarnya adalah manusia yang bekerja dilembaga pemerintahan, sehingga tingkat kompetensi dan keahlian mereka akan sangat mempengaruhi performa penerapan e-government.
4. Ketersediaan Dana dan Anggaran, sangat jelas terlihat bahwa sekecil apapun inisiatif e-government yang akan diterapkan, hal itu membutuhkan sejumlah sumber daya finansial untuk membiayainya.
5. Perangkat hukum, karena konsep e-government sangat terkait dengan usaha penciptaan dan pendistribusian data/informasi dari satu pihak ke

pihak lain, masalah keamanan data/informasi dan hak cipta intelektual, misalnya, akan merupakan hal yang perlu dilindungi oleh undang-undang atau peraturan hukum yang berlaku.

6. Perubahan Paradigma, pada hakikatnya penerapan-penerapan e-government merupakan suatu proyek change management yang membutuhkan adanya keinginan untuk mengubah paradigma dan cara berfikir.”

Dalam Indrajit (2005:107), “implementasi e-government tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya manajemen perubahan pada strategi sumber daya pegawai dan asset negara lainnya. Untuk mencapai itu semua, manajemen perubahan membutuhkan beberapa langkah strategis yang perlu ditempuh untuk mnopang implementasi e-government, yaitu:

1. Business Process Reengineering, yaitu mengisyaratkan untuk mereview secara total proses kerja yang sekarang ini berjalan. Perubahan tidak hanya sekedar penampilan di sisi akses masyarakat, tetapi juga pada proses kerja secara keseluruhan yang perlu di review secara regular.
2. Staf dan pegawai memerlukan cara kerja baru, dimana memungkinkan terbentuknya “kantor virtual” diantara mereka. Kantor virtual adalah kondisi dimana setiap staf bisa mengerjakan segala sesuatunya dari manapun ia berada tanpa perlu berkantor setiap hari. Pemimpin dituntut untuk mengubah pendekatan kepemimpinannya dengan

menjadikan performa dan hasil kerja sebagai dasar penilaian seseorang, dan bukan lagi pada kehadiran.

3. Fasilitas yang memungkinkan staf dan pegawai bekerja dari rumah dan kerja jarak jauh. Melalui penggunaan fasilitas teknologi dan internet, seorang staf bisa mengerjakan hampir seluruh proses pelayanan masyarakat tanpa perlu datang ke kantor.
4. Untuk mencapai semua itu tentu saja dibutuhkan keterampilan dan pengetahuan yang memadai bagi semua. Pendidikan dan pelatihan adalah cara terbaik bagaimana menyiapkan pegawai untuk bisa bekerja ketika saatnya e-government diimplementasikan”

2.3.4 Indikator e-Government

Rianto Budi, dkk (2012) menyimpulkan bahwa “e-Government merupakan bentuk aplikasi pelaksanaan tugas dan tata laksana pemerintahan menggunakan teknologi telematika atau teknologi informasi dan komunikasi. Aplikasi e-Government memberikan peluang meningkatkan dan mengoptimalkan hubungan antar instansi pemerintah, hubungan antara pemerintah dengan dunia usaha dan masyarakat. Mekanisme hubungan itu melalui pemanfaatan teknologi informasi yang merupakan kolaborasi atau penggabungan antara komputer dan system jaringan komunikasi.”

Selanjutnya dikatakan dalam Rianto Budi dkk, (2012) bahwa “sedikitnya ada empat indikator keberhasilan e-Government, yaitu:

1. Ketersediaan data dan informasi pada pusat data.

2. Ketersediaan data dan informasi bagi kebutuhan promosi daerah.
3. Ketersediaan aplikasi e-Government pendukung pekerjaan kantor dan pelayanan publik.
4. Ketersediaan aplikasi dialog publik dalam rangka meningkatkan komunikasi antar pemerintah, antara pemerintah dengan sector swasta dan masyarakat melalui aplikasi email, SMS ataupun teleconference.”

2.4 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan/keterampilan yang secara khusus dimiliki oleh pegawai dan atas komptensinya itulah dirinya bisa lebih baik daripada orang lain. Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007) adalah “sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi criteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu:

1. motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan),
2. faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten),
3. konsep diri (gambaran diri),
4. pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu), dan
5. keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (an underlying

characteristic's of an individual which is causally related to criterion referenced effective or superior performance in a job or solution) (Spencer, 2003 : 32).”

Berdasarkan definisi tersebut kata “underlying characteristics” mengandung makna Kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas kepegawaian. Sedangkan kata “causally related” berarti Kompetensi adalah suatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja.

Untuk mengetahui apakah suatu tingkat kinerja diharapkan baik atau biasa saja, tingkat kompetensi harus ditentukan. Identifikasi sumber daya yang dibutuhkan Proses seleksi, suksesi perencanaan evaluasi kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia semuanya akan didasarkan pada ambang batas kompetensi., menurut Spencer (2003 : 37) “terdapat 5 (lima) karakteristik Kompetensi yaitu:

1. Motif, yaitu sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Spencer menambahkan bahwa motif adalah “drive direct and select behavior toward vertain action or goals and away from others”. Misalnya: orang memiliki motivasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya, dan tanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan “feedback” untuk memperbaiki dirinya.
2. “Traits” adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya

percaya diri (self-confidence), kontrol diri (self control), stress resistance atau kardiness (ketabahan/daya tahan).

3. “Self concept” yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Seseorang dinilai menjadi “leader” seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang “leadership ability”.
4. “Knowledge” adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (knowledge) merupakan Kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering kali gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam kepegawaian. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan kerja berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.
5. “Skill” yaitu kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya seorang dokter gigi secara fisik mempunyai keahlian untuk mencabut dan menambah gigi tanpa harus merusak saraf. Selain itu kemampuan seorang programmer komputer untuk mengorganisasikan 50000 kode dalam logika yang sekuensial.”

2.4.2 Manfaat Kompetensi

Manfaat kompetensi menurut Emron Edison (2016) “kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar prekrutan (recruitmen). Bahkan beberapa pakar menyatakan IQ tinggi belum tentu menjamin keberhasilan karna hasil IQ lebih banyak ke arah “kecendrungan” menurut Daniel goleam, “kecerdasan” IQ (Intelligence Quotience) bukan segala-galanya dalam meraih kesuksesan”. “Menurut hasil penelitian menurut beberapa pakar terhadap CEO (Chief Executive Officer) yang telah berhasil di berbagai Negara, sumbangan IQ dalam keberhasilan hidup dan pengembangan karier seseorang hanya mencapai 20% sedangkan 80% justru di pengaruhi oleh kecerdasan emosional (Emotional Quotience). Bahkan ia sampai kepada rekomendasi bahwa perlu mengganti tes intelegensi dengan tes yang mendasarkan kompetensi.” menurut Barrett & Depinet dalam Sudarmanto, (2009).

Karena pentingnya keterampilan ini, maka sistem pengembangannya diperlukan bagi setiap perusahaan/organisasi yang ingin sukses, dan harus diterapkan seluas-luasnya, khususnya dalam organisasi modern saat ini. Berikut yang menjadi landasan konsep atau pengembangan sistem berbasis kompetensi ini:

1. Pelatihan khusus.

Pelatihan-pelatihan tersebut disesuaikan dengan bidang masing-masing tempat mereka bekerja. Seorang perawat di rumah sakit, misalnya, diajarkan bagaimana melayani pasien dan menerima keadaan pasien yang membutuhkan perawatan.

2. Dasar-dasar perekrutan

Rekrutmen pegawai telah bergeser dari sertifikat pengalaman dan kompetensi menjadi ujian berbasis kompetensi. Misalnya, calon perawat harus mampu menunjukkan keahliannya dalam melakukan perawatan sesuai standar dan kerangka waktu yang diperlukan.

2.4.3 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Dr. Emron Edision (2016,p.143) “untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

1. Pengetahuan

Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.

2. Keahlian

Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi.

3. Sikap

Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, mrmiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius senangani setiap keluhan-keluhan yang ada.”

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

“Disiplin berasal dari kata latin *discipulus*, yang berarti siswa atau murid Verhoven dan Carvallo (dalam Unaradjan, 2002 : 8).” Istilah ini mengalami perubahan bentuk dan perluasan makna seiring berjalannya waktu. Istilah ini dapat merujuk pada berbagai topik, termasuk kepatuhan, teknik pengajaran, mata pelajaran, dan perlakuan yang tepat untuk siswa atau siswa. Kata ini juga menunjukkan hukuman atau instruksi perbaikan dan kontrol yang mengembangkan kepatuhan, menurut definisi yang diperluas. Disiplin adalah jenis pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan secara teratur yang menunjukkan keseriusan tim kerja suatu organisasi; dengan kata lain, disiplin ditunjukkan dengan tidak mengevaluasi apakah aturan yang diikuti bermanfaat atau tidak. Hal ini pada gilirannya, mempromosikan fokus pada disiplin, yang memungkinkan orang merasa antusias dengan pekerjaan mereka dan sebaliknya..

Menurut Hasibuan (2016, p.193) “kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.”

Menurut Indah Puji Hartatik (2014,p.183) menyebutkan “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta

sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.”

Rivai (2011) mengatakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Menurut G.R Terry dalam Edy Sutrisono (2010) “disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka disiplin kerja harus diusahakan yang baik. Sementara itu, pengetahuan disiplin kerja menurut Muchdarsyah Singnungan (2009:135) adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.”

Menurut pengertian di atas, disiplin kerja didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk mengikuti peraturan perusahaan yang berlaku agar setiap tugas dapat berjalan dengan lancar dan efisien. Karyawan juga harus bertanggung jawab atas tindakan mereka.

2.5.2 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tulus Tu’u dalam Indah Puji Hartatik (2014, p.186) “yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan”

2.5.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016, p.194) “indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan

pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijamin dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

4. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

5. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, danb diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman harusnya tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi. Sebaliknya, apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk

memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indiscipliner pegawai semakin banyak karena mereka bertanggung jawab bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum pegawai yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada instansi tersebut.

7. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.”

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL & HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

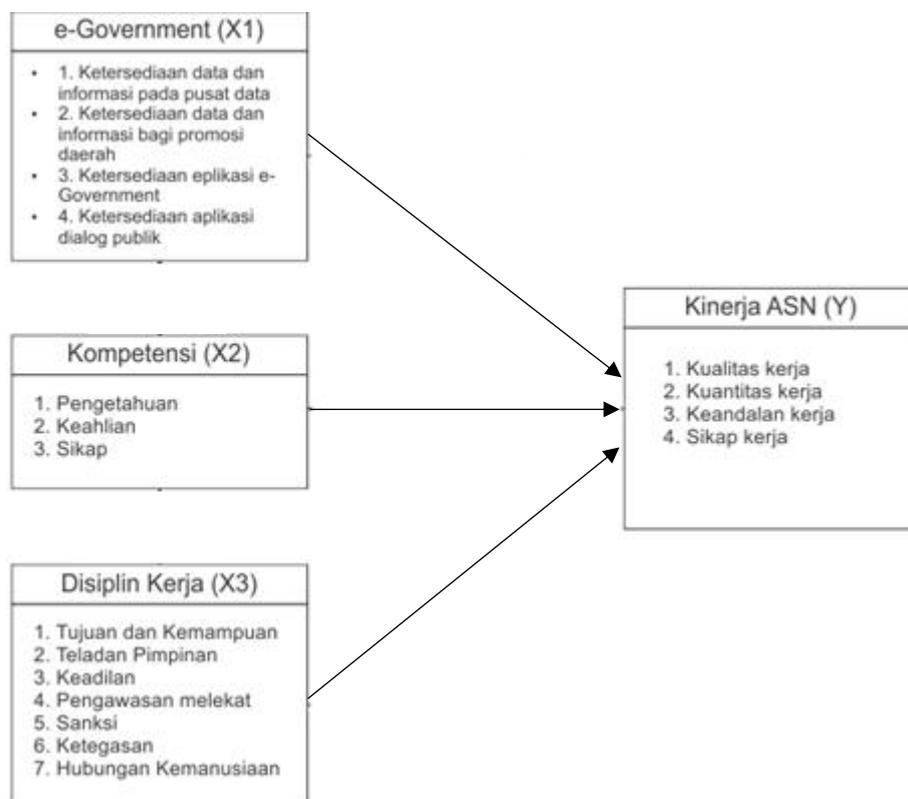
Berdasarkan definisi konseptual dan operasional, dapat kita ketahui bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan pada waktu tertentu dengan penuh tanggung jawab. Kinerja pegawai dalam suatu instansi cukup berpengaruh terhadap penerapan suatu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah, termasuk kinerja pegawai di dalam pemerintah itu sendiri.

Salah satu kebijakan yang saat ini sedang dicanangkan oleh pemerintah adalah e-government atau yang biasa juga disebut pemerintahan berbasis elektronik. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar merupakan salah satu instansi pemerintah yang menerapkan e-government. Karena dengan adanya implementasi e-government maka akan dapat membantu kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dalam peningkatan pelayanan terhadap masyarakat.

Masih banyak hambatan dalam penerapan e-government, khususnya di pemerintahan, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu kunci keberhasilan pertumbuhan e-government adalah sumber daya manusia. Tidak mungkin untuk memenuhi tujuan pengembangan e-government jika sumber daya manusia pemerintah tetap tidak memadai.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kerangka konseptual, yang dapat dilihat pada diagram di bawah ini.:

Gambar 3.1
Kerangka Konseptual



3.2 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dapat dibuat. Berdasarkan rumusan masalah diatas maka hipotesisnya sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif Implementasi e-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar
2. Ada pengaruh positif Implementasi e-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar
3. E-Government paling berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang termuat dalam hipotesis yang terpengaruh oleh variabel independen. Kinerja dapat diartikan bagaimana seorang pegawai memenuhi tugas pekerjaannya dan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini mengacu pada efektivitas, kualitas, dan efisiensi keluaran pegawai. Terdapat 4 (empat) indikator yang dipergunakan dalam mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan sehari-hari berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh instansi.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah dari pekerjaan yang mampu diselesaikan setiap harinya sesuai dengan target yang telah diberikan oleh instansi tempat bekerja.

3. Keandalan kerja, yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan arahan ataupun petunjuk yang telah diberikan.
4. Sikap kerja, yaitu kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan saat bekerja sendiri maupun bekerja bersama-sama.

3.3.2 Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan penjelas yang mempengaruhi berubahnya variabel dependen atau variabel terikat. Variabel independen yang digunakan pada penelitian kali ini adalah:

1. E-Government

Melalui implementasi e-government, segala pekerjaan pemerintah dapat menjadi lebih efisien, memberikan layanan yang lebih baik, inklusif, transparansi dan akuntabilitas. Indikator yang perlu digali lebih dalam, yaitu:

1. Ketersediaan data dan informasi pada pusat data, untuk mengetahui ada tidaknya kesulitan dalam mengakses data pada pusat data yang tersedia.
2. Ketersediaan data dan informasi yang berguna untuk promosi daerah, untuk mengetahui seberapa lengkap informasi yang tersedia mengenai Kota untuk dapat disebarluaskan ke masyarakat.

3. Ketersediaan aplikasi penunjang pelaksanaan e-Government, untuk mengukur seberapa besar manfaat aplikasi e-government yang tersedia dalam mendukung pekerjaan sehari-hari
4. Ketersediaan aplikasi komunikasi secara virtual baik itu secara audio maupun audio visual. Untuk mengukur seberapa besar manfaat dari aplikasi komunikasi elektronik secara audio visual dalam mendukung kelancaran pekerjaan sehari-hari

2. Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu ukuran dari pengetahuan dan keterampilan yang telah teruji. Pada penelitian ini menggunakan indikator menurut Dr. Emron Edision (2016,p.143) unsur kompetensi terpenuhi jika seorang pegawai mencakup beberapa indikator berikut ini:

1. Pengetahuan, untuk mengetahui seberapa bermanfaat latar belakang pendidikan dalam menunjang pekerjaan
2. Keahlian, untuk mengetahui keahlian teknis yang dimiliki apakah sesuai dengan bidang pekerjaan yang digeluti.
3. Sikap, merupakan perilaku terhadap rekan kerja dan orang disekitar dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Disiplin Kerja

Untuk meningkatkan kinerja, setiap pegawai harus dapat mematuhi peraturan yang berlaku pada tempat berkerja. Pada penelitian ini menggunakan indikator menurut Hasibuan (2016, p.194) tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa indikator berikut:

1. Tujuan dan kemampuan, mengetahui seberapa besar pemahaman akan tujuan dari pekerjaan yang dilaksanakan dan juga seberapa mampu dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Keteladanan pimpinan, dengan adanya contoh dari pimpinan maka secara langsung maupun tidak langsung hal itu berpengaruh juga kepada bawahan untuk mengikuti contoh dari pimpinan
3. Keadilan, sebagai bentuk perlakuan yang adil bagi setiap pegawai, misalnya pemberlakuan reward and punishment di tempat kerja
4. Pengawasan melekat (waskat), pengawasan diperlukan untuk memberikan pengarahan agar tujuan dari setiap pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
5. Sanksi, dengan adanya pemberian hukuman terhadap setiap pelanggaran maka akan semakin mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam menaati aturan yang berlaku
6. Ketegasan, diperlukan suatu ketegasan dalam menerapkan aturan dan juga pemberian sanksi sehingga semakin tegas dalam

menegakkan aturan maka semakin taat pula pegawai dalam menaati aturan.

7. Hubungan kemanusiaan, semakin harmonis hubungan antar pegawai maka semakin baik pula suasana kerja dan kedisiplinan yang terjadi

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Menurut Echdar,S. (2017:69) “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data kuantitatif (data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan). Metode kuantitatif dinamakan juga metode tradisional, karena metode ini sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkret, objektif, terukur, rasional, dan sistematis, menggunakan analisis statistik.”

Pendekatan kuantitatif dipergunakan dalam menguji pengaruh parsial dan simultan dari Implementasi e-Government, Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan selama bulan Juni 2021 hingga bulan Juli 2021

4.3 Populasi dan Sampel

“Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya,” Sugiyono (2018:130).

Mengingat lokus penelitian saat ini pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, maka populasi pada penelitian ini terdiri dari 80 orang yang keseluruhannya adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Menurut Sugiyono (2012:73) “Pengertian Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.”

Menurut Arikunto (2012:104) “jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.”

Berdasarkan hal tersebut diatas, karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka peneliti mengambil jumlah populasi yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yaitu sebanyak 80 orang responden.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi lain dalam penelitian tentang topik yang menjadi subjek penyelidikan dikenal sebagai teknik pengumpulan data. Responden diamati, didokumentasikan, dan mengisi kuesioner dalam penelitian ini, dan selama pengisian kuesioner, responden bebas untuk mengajukan pertanyaan tentang topik yang terkandung dalam kuesioner.

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dipergunakan pada penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan kunjungan langsung ke Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang menjadi subjek penelitian. Tujuan dari studi lapangan ini adalah untuk mengumpulkan data yang dapat dipercaya.

Berikut ini adalah beberapa cara mengumpulkan data dari penelitian ini::

a. Observasi

Yaitu melakukan observasi langsung dan mempelajari penelitian di tempat penelitian yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

b. Kuesioner

Hal ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan yang telah ditulis dan didistribusikan dalam bentuk kuesioner, bersama dengan alternatif tanggapan yang akan ditawarkan kepada responden.

2. Data Sekunder

Untuk lebih spesifik, pengumpulan data dari sumber data sekunder dilakukan untuk melengkapi data utama. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data sekunder berupa data dari beberapa dokumen yang erat kaitannya dengan penelitian yang sudah ada

di lokasi penelitian berupa buku kegiatan, catatan, majalah, transkrip, agenda, dan sebagainya yang kesemuanya itu dijadikan bahan referensi untuk penyusunan tinjauan pustaka dan akan digunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian. atau hipotesis sebagai pelengkap data yang tidak dikumpulkan melalui teknik observasi dan angket dalam penelitian ini.

b. Jurnal

Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang ada hubungannya dengan penelitian saat ini dapat digunakan untuk mengumpulkan data sekunder.

4.6 Metode Analisis Data

Setelah semua data dari semua responden atau sumber data lain diperoleh, analisis data dimulai. Variabel dan jenis responden mendasari pengelompokan data, tabulasi data seluruh responden dikelompokkan berdasarkan variabel, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, rumusan masalah dijawab dan menguji hipotesis dengan melakukan perhitungan, yang diajukan merupakan contoh kegiatan analisis data. (Sugiyono 2013:142).

Berikut adalah beberapa tahapan analisis data yang dilakukan:

4.6.1 Uji Kualitas Instrumen (Validitas dan Realibilitas)

Uji realibilitas dan uji validitas dipergunakan untuk menguji kualitas instrumen yang dipergunakan dalam penelitian, dalam hal ini pengumpulan data menggunakan kuesioner.

a. Uji Validitas

Menurut Sarjono, H. (2011:35) “Validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar – benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pertanyaan.”

Menurut Arikunto, S. (2011:171) “Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas internal, validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan.”

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sebuah instrumen memiliki tujuan yang menyeluruh, yaitu untuk mengekspos data dari variabel-variabel yang sedang dipertimbangkan. Analisis butir dilakukan untuk menilai validitas instrumen dalam penelitian ini. Rumus *product momen* digunakan untuk mengkorelasikan skor butir dengan skor total. Menurut Arikunto, S. (2011:170), “yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

N = jumlah subyek atau responden

x = skor butir

y = skor total

Validitas data diukur dengan menggunakan r hitung dengan r tabel (r product moment). Apabila r hitung $>$ r tabel, dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan apabila sebaliknya maka tidak valid.”

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto, S. (2011:178) “Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberi hasil. Pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik Croanbach Alpha. Rumus Croanbach Alpha adalah sebagai berikut:

$$r_{11} \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^a}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = jumlah kuesioner

$\sum \sigma_b^a$ = jumlah varian butir

σ_1^2 = varian total

Untuk mencari varian butir dengan rumus:

$$\sigma^2 = \frac{\sum (x)^2 - \frac{\sum (x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

σ = varian tiap butir

x = jumlah skor butir

N = jumlah responden

Untuk menilai reliabel tidaknya suatu instrumen dilakukan dengan mengkonsultasikan r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung > r tabel maka instrumen dinyatakan reliabel dan apabila r hitung < r tabel maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.”

4.6.2 Uji Asumsi Klasik

Jika koefisien regresi memenuhi banyak asumsi, yang disebut sebagai asumsi klasik, berguna sebagai suatu alat prediksi yang tidak bias dan dapat dikategorikan alat prediksi yang baik. Untuk mendapatkan korelasi yang memuaskan, maka harus memenuhi asumsi uji asumsi normal dan bebas dari autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolinearitas

Model yang tidak terdapat multikolinearitas dan variabel independennya tidak memiliki korelasi yang tinggi adalah model regresi yang layak. Gejala multikolinearitas dapat dideteksi

menggunakan SPSS kemudian mencari nilai variance inflation factor (VIF) dan toleransi. Nilai VIF dari korelasi bebas multikolinearitas < 10 dan nilai toleransi $< 0,1$.

2. Uji Autokorelasi

Menurut Makridakis (1983) sebagaimana yang dikutip oleh Wahid Sulaiman menyatakan “bahwa untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi maka dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. $1,65 < DW < 2,35 \rightarrow$ tidak ada autokorelasi.
2. $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79 \rightarrow$ tidak dapat disimpulkan.
3. $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79 \rightarrow$ terjadi autokorelasi”

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam mencari suatu ketidaksamaan varians pada nilai residual pada perbandingan suatu pengamatan dalam model regresi maka digunakan uji heteroskedastisitas. Sumbu x mewakili residual dan sumbu y mewakili nilai y yang diproyeksikan pada diagram scatterplot, dapat digunakan untuk menyelidiki kemungkinan gejala heteroskedastisitas. Jika tidak terlihat pola yang jelas pada grafik dan titik-titik terdistribusi di atas dan di bawah sumbu 0 (nol) pada sumbu

y maka dapat dikatakan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam suatu model regresi.

4. Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah asumsi normalitas terpenuhi pada model regresi linier maka digunakan uji normalitas. Untuk mengujinya digunakan plot probabilitas normal, dimana regresi memenuhi asumsi normalitas jika grafik menunjukkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

4.6.3 Uji Koefisien Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai pendekatan analitis. Pendekatan statistik untuk mengevaluasi dan memodelkan hubungan antar variabel adalah analisis regresi. Masalah analisis regresi yang menghasilkan hubungan dua atau lebih variabel bebas seringkali diselesaikan dengan menggunakan regresi berganda.

Berikut adalah model persamaan regresi linier berganda:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Y' = nilai pengaruh yang diprediksikan
 a = konstanta atau bilangan harga X = 0
 b = koefisien regresi
 X = nilai variabel dependen

E-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Kinerja adalah variabel terikat. Perangkat lunak

SPSS 26 (Statistical Product and Service Solution) digunakan dalam analisis ini.

Persamaan ditulis dalam format berikut:

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

dimana :

Y	= Koefisien Kinerja
a	= Konstanta
b ₁	= Koefisien E-Government
b ₂	= Koefisien Kompetensi
b ₃	= Koefisien Disiplin Kerja
X ₁	= Variabel E-Government
X ₂	= Variabel Kompetensi
X ₃	= Variabel Disiplin Kerja
e	= Residual/error

Nilai koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik T digunakan untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam penaksiran nilai aktual.

4.6.4 Uji Hipotesis

Uji Anova atau F-test dipergunakan untuk menentukan besaran suatu hubungan variabel independen secara simultan dengan variabel dependen, sedangkan hubungan secara parsial antara variabel independent dan variabel dependen maka digunakan uji t statistik.

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah faktor-faktor independen memiliki pengaruh yang simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas (p value) lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, dan jika nilai p lebih dari 0,05 maka Ha ditolak. Uji F

alternatif dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F yang dihitung dengan F tabel ($n-k-1$), dengan hasil H_a . Artinya, data saat ini secara statistik dapat menetapkan bahwa semua faktor independen (X_1, X_2, X_3) mempengaruhi variabel dependen (Y). H_a ditolak jika F hitung F tabel ($n-k-1$). Hal ini menunjukkan bahwa data menunjukkan bahwa semua faktor independen (X_1, X_2, X_3) tidak berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependen (Y).

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan sebagai alat uji variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t hitung kemudian dibandingkan dengan t tabel untuk melihat pengaruh dari variabel independent. Jika t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ $0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Namun jika t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikansi $>$ $0,05$, maka dapat diasumsikan bahwa tidak terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan.

3. Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. (Kuncoro 2013:240) Koefisien korelasi ialah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi

berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (strength) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya).

4. Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Kuncoro (2013:246) Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinan / R^2 berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Kondisi Geografis Kota Makassar

Kota Makassar merupakan wilayah pesisir datar dengan kemiringan ke arah barat 0-5 derajat, yang berbatasan dengan 2 (dua) muara sungai, yaitu pada bagian selatan kota bermuara Sungai Jeneberang dan pada bagian utara kota bermuara Sungai Tallo. Kota Makassar memiliki luas wilayah perairan sekitar 100 km² dan daratan sekitar 175,77 km², dengan memiliki 11 pulau-pulau yang eksotis yang terletak di Selat Makassar.

Wilayah Kota Makassar terdiri atas 15 kecamatan dan 153 kelurahan. Terdapat 8 (delapan) Kecamatan yang wilayahnya berbatasan langsung dengan pantai, yaitu: Sangkarrang, Mariso, Wajo, Tamalanrea, Ujung Tanah, Biringkanaya, Tallo, dan Tamalate.

Kota Makassar bebratasan langsung dengan 3 (tiga) Kabupaten, yaitu Kabupaten maros di sebelah utara dan timur, Kabupaten Gowa dan Kabupaten Takalar di sebelah selatan, dan 1 (satu) selat di sebelah barat, yaitu Selat Makassar

2. Penduduk

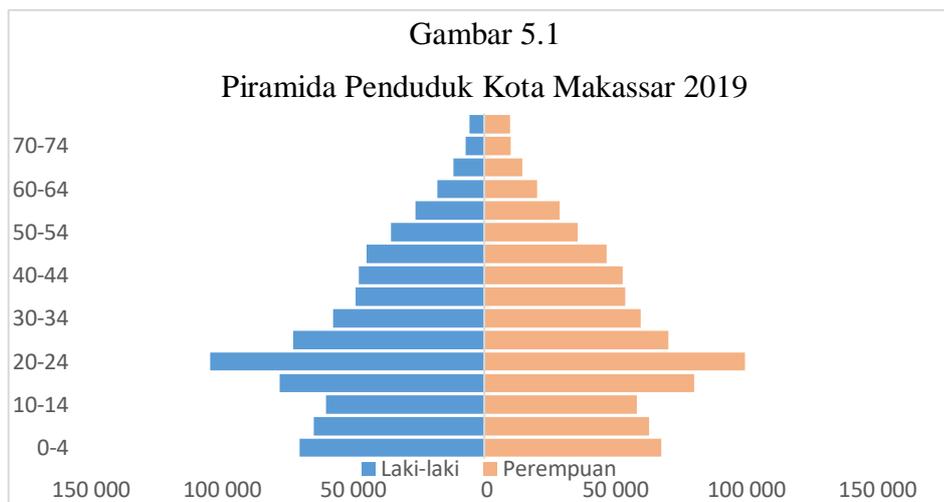
Penduduk Kota Makassar didominasi oleh kaum muda, sesuai dengan struktur penduduknya. Populasi terutama terkonsentrasi pada kelompok usia 20-24 tahun, sedangkan kelompok usia 60-64 tahun termasuk kelompok usia paling

sedikit. Hal tersebut merupakan modal utama untuk meningkatkan produksi daerah, dengan dominasi usia produktif pada struktur penduduk, berbagai potensi besar Kota Makassar dapat diwujudkan sepenuhnya dan dimanfaatkan secara kompetitif dengan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia..

Tabel 5.1. Data Kependudukan Kota Makassar

Uraian	2018	2019
(1)	(2)	(3)
Penduduk	1.508.154	1.526.677
a. Laki-laki	746.951	755.968
b. Perempuan	761.203	770.709
Sex Ratio	98,13	98,09
Rumah Tangga	341.460	345.969
Rata-rata Anggota Rumah Tangga	4	4
Kepadatan Penduduk (Jiwa/Km ²)	8.580	8.686
Pertumbuhan Penduduk (%)	1,28	1,23

Sumber: Buku Potret Kota Makassar, 2020



Tabel berikut memberikan gambaran lebih rinci tentang jumlah penduduk, kepadatan penduduk, jumlah rumah, dan luas wilayah di Kota Makassar tahun 2019.

Tabel 5.2. Jumlah Rumah Tangga, Penduduk, Luas, dan Kepadatan Penduduk Kota Makassar Tahun 2019

Kode Wil.	Kecamatan	Rumah Tangga	Penduduk	Luas (Km ²)	Kepadatan Penduduk (Jiwa/Km ²)
(1)	(2)	(2)	(3)	(4)	(5)
010	Mariso	13.432	60.499	1,82	33.241
020	Mamajang	14.409	61.452	2,25	27.312
030	Tamalate	47.206	205.541	20,21	10.170
031	Rappocini	38.217	170.121	9,23	18.431
040	Makassar	18.936	85.515	2,52	33.935
050	Ujung Pandang	6.244	29.054	2,63	11.047
060	Wajo	6.599	31.453	1,99	15.806
070	Bontoala	12.296	57.197	2,10	27.237
080	Ujung Tanah	7.291	35.534	4,40	8.076
081	Sangkarrang	3.137	14.531	1,54	9.436

090	Tallo	30.459	140.330	5,83	24.070
100	Panakkukang	37.508	149.664	17,05	8.778
101	Manggala	29.375	149.487	24,14	6.193
110	Biringkanaya	45.773	220.456	48,22	4.572
111	Tamalanrea	34.814	115.843	31,84	3.638
7371	Makassar	345.696	1.526.677	175,77	8.686

Sumber: Buku Potret Kota Makassar, 2020

3. Pendidikan

Banyak orang percaya bahwa di era globalisasi, hanya negara-negara dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang tinggi yang dapat bertahan dalam persaingan. Dalam kaitan ini, pemerintah dalam hal ini pemerintah daerah, harus lebih memprioritaskan segala macam cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai macam program pembangunan yang berfokus pada unsur pemenuhan kebutuhan pada bidang pendidikan baik itu pendidikan formal maupun pendidikan nonformal. Karena inilah saatnya bagi semua orang untuk menyadari bahwa pendidikan sama pentingnya dengan kebutuhan lainnya. Pendidikan seharusnya menjadi prioritas utama di lembaga terkecil, seperti keluarga..

Rasio guru-siswa di SD Kota Makassar tahun ajaran 2019/2020 adalah 1:19. Pada tahun ajaran 2019/2020, rasio guru-murid di SMP tercatat sebesar 1:17. Selanjutnya, pada tahun ajaran 2019/2020, rasio guru-murid untuk SMA dilaporkan sebesar 1:18.

Selanjutnya untuk menilai keberhasilan sektor pendidikan salah satu indikatornya adalah tingkat partisipasi sekolah. Dengan adanya peningkatan pada angka partisipasi sekolah, maka hal ini kemudian menjadi tolak ukur kemampuan bagi lembaga pendidikan dalam hal penyerapan anak usia sekolah yang membutuhkan Pendidikan yang layak dan berkualitas. Angka partisipasi sekolah semakin meningkat berbanding lurus dengan peningkatan jumlah penduduk usia sekolah yang mengandalkan lembaga pendidikan.

Menurut statistik 2019, angka partisipasi sekolah untuk usia 5-6 tahun adalah 16,87 persen, 99,76 persen untuk usia 7-12 tahun, 92,66 persen untuk usia 13-15 tahun, dan 92,66 persen untuk kelompok usia. 72,81 selama 16-18 tahun. Tingkat kehadiran di sekolah perempuan di semua kelompok umur agak lebih tinggi daripada laki-laki jika dilihat berdasarkan jenis kelamin.

4. Kesehatan

Tujuan pembangunan pelayanan kesehatan adalah untuk memenuhi dan mendistribusikan permintaan pelayanan kesehatan masyarakat secara adil dan merata untuk meningkatkan kesehatan masyarakat dan membangun masyarakat yang lebih sejahtera. Oleh karena itu, maka pembangunan kesehatan menjadi komponen penting dari inisiatif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta pertumbuhan ekonomi, serta untuk membantu pengentasan kemiskinan.

Pembangunan kesehatan berupaya meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan setiap orang untuk hidup sehat guna mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Masalah kesehatan harus ditekankan, terutama dalam hal

pemerataan pelayanan kesehatan, sehingga setiap orang dapat dengan mudah mengakses dan memenuhi kebutuhan kesehatannya dengan perawatan yang cukup dan berkualitas tinggi..

Keberadaan fasilitas kesehatan dan jumlah tenaga kesehatan di suatu wilayah dapat dijadikan indikator akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan. Hal ini dimaksudkan agar semakin tinggi jumlah fasilitas dan tenaga kesehatan yang tersedia maka akan semakin baik pula akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan..

Berdasarkan tabel 5.3, jumlah institusi kesehatan di Kota Makassar pada tahun 2019 adalah 29 rumah sakit umum, 21 rumah sakit khusus, 44 puskesmas, 30 puskesmas pembantu, 51 poliklinik, dan 105 apotek. Di Kota Makassar, jumlah fasilitas kesehatan yang ada saat ini diproyeksikan cukup untuk memenuhi kebutuhan akan pelayanan kesehatan.

Tabel 5.3. Jumlah Fasilitas Kesehatan di Kota Makassar Tahun 2019

Fasilitas Kesehatan	2019
(1)	(2)
Rumah Sakit Umum	27
Rumah Sakit Khusus	23
Rumah Sakit Bersalin	20
Apotek	571
Klinik/Balai Kesehatan	183
Puskesmas	47
Puskesmas Pembantu	33
Posyandu	1.010

Sumber: Buku Potret Kota Makassar 2020

5. Keagamaan

Pemerintah Kota Makassar sebagai Kota Metropolitan dengan masyarakat dari berbagai suku dan agama selalu memfasilitasi kerukunan umat beragama, mengkoordinasikan segala bentuk kegiatan dalam rangka menjaga kerukunan umat beragama, dan membina kerukunan antar umat beragama.

Agama Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Budha, dan Konghucu semuanya terwakili di Kota Makassar. Mayoritas penduduk Kota Makassar menganut agama Islam sebagai agamanya. Pada 2019, data dari Kementerian Agama Kota Makassar Sebagian besar penduduk adalah Muslim, dengan jumlah 1.308.694 Muslim dan 1375 orang berangkat haji. 40.430 Kristen, 91.063 Katolik, 1.629 Hindu, 15.762 Buddha, dan 46 Konghucu. Meski memiliki banyak pemeluk agama, Kota Makassar memiliki tingkat perdamaian antar umat yang tinggi. Sementara 912 masjid, 73 mushola, 137 gereja Kristen, 8 gereja Katolik, 15 unit vihara, 6 unit kelenteng, dan 2 pura/sangah telah dibangun pada tahun 2019.

6. Pemerintahan

Penataan administrasi dan manajemen pemerintahan perlu dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pemerintah daerah dalam melayani masyarakat dengan lebih efektif dan efisien. Kota Makassar terbagi menjadi 15 kelurahan dan 153 kelurahan, dengan jumlah penduduk 996 RW dan 4.978 RT. Kota Makassar membentuk kecamatan baru, Kepulauan Sangkarrang, yang merupakan pecahan dari Kabupaten Ujung Tanah, sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 3 Tahun 2015, sehingga jumlah kecamatan di Kota Makassar menjadi 15 kecamatan, naik dari sebelumnya 14 kecamatan. Desa Minasa Upa, Bonto Duri,

Biring Romang, Bitowa, Laikang, Berua, Kaimbang, Bakung, Buntusu, dan Kapasa Raya semuanya masuk dalam aturan sebagai bagian dari pembentukan kelurahan baru.

Aparatur pemerintah diklasifikasikan sebagai pegawai negeri atau abdi masyarakat sebagai bagian dari mesin pemerintahan. Sementara tujuannya adalah untuk lebih bertanggung jawab, professional, jujur, dan adil dalam melayani masyarakat. Untuk itu diperlukan SDM yang memadai.

Tabel 5.4. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kota Makassar Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Tahun 2019

Tingkat Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
SD/ sederajat	122	1	123
SMP/ sederajat	131	10	141
SMA/ sederajat	759	742	1.501
D I, II/ Akta I, II	38	160	198
Diploma III/ Akta III/ Sarjana Muda	82	509	591
Tingkat Sarjana/ Doktor/ Ph.D	2.627	5.707	8.334
Total	3.759	7.129	10.888

Sumber: Buku Potret Kota Makassar, 2020

Diyakini bahwa dengan meningkatnya pendidikan, aparatur pemerintah akan menjadi lebih kompeten dan dapat dipercaya. Sebagian besar pegawai Pemerintah Kota Makassar, sekitar 76,54 persen, telah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi, sedangkan 23,46 persen baru menyelesaikan sekolah menengah.

7. Kondisi Umum Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

a. Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika

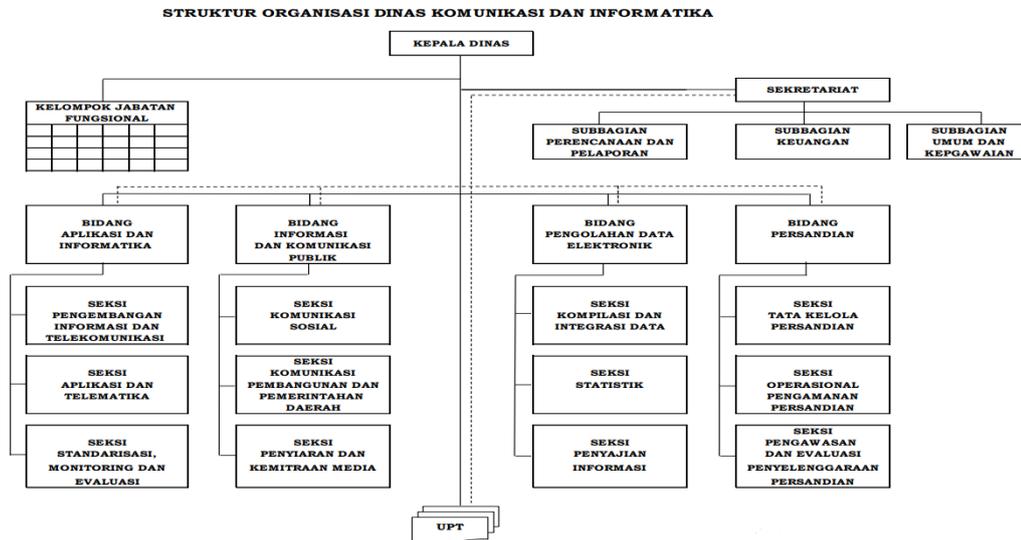
Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar berlokasi di Jalan A.P. Pettarani No.62 Kelurahan Tamamaung, Kecamatan Panakkukang, Kota Makassar. Lokasi kantor tersebut sangat strategis karena terletak di kawasan yang sangat mudah dijangkau dari segala arah karena tersedianya sarana dan prasarana transportasi darat yang memadai dan didukung oleh infrastruktur jalan yang sangat lengkap di Kota Makassar saat ini.

Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika berdiri diatas tanah seluas 2.053,68 m² dengan luas bangunan 913,33 m² yang terdiri atas Aula, Gudang, Ruang Kepala Dinas, Ruang Sekretariat, Ruang Bidang, Ruang Kepala Bidang, Ruang Kepala Seksi, Ruang Server, Ruang Keuangan, Ruang Keuangan, Musholla, dan Kantin. Hingga saat ini seluruh ruang tersebut berada dalam kondisi yang baik dan layak fungsi. Dengan ketersediaan bangunan kantor yang cukup representative maka diharapkan pelayanan dan aktivitas kegiatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika berjalan dengan baik dan kondusif.

b. Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Struktur organisasi dan tata kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar sesuai dengan Peraturan Walikota Nomor 97 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisas, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika, yaitu sebagai berikut:

Gambar 5.2 Bagan Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika



c. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika

Sesuai dengan Peraturan Walikota Nomor 97 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika pada BAB III, menyatakan “bahwa tugas, fungsi dan uraian tugas adalah sebagai berikut:

- (1) Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Komunikasi dan Informatika yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah
- (2) Dinas Komunikasi dan Informatika dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan penyelenggaraan Urusan Pemerintahan bidang komunikasi dan informatika;
 - b. pelaksanaan kebijakan Urusan Pemerintahan bidang komunikasi dan informatika;
 - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Urusan Pemerintahan bidang komunikasi dan informatika;
 - d. pelaksanaan administrasi dinas Urusan Pemerintahan bidang komunikasi dan informatika;
 - e. pembinaan, pengoordinasian, pengelolaan, pengendalian, dan pengawasan program dan kegiatan bidang komunikasi dan informatika;
 - f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.
- (3) Berdasarkan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai uraian tugas :
- a. merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang komunikasi dan informatika;
 - b. merumuskan dan melaksanakan visi dan misi dinas;
 - c. merumuskan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan Sekretariat dan Bidang Aplikasi dan Informatika, Bidang Informasi dan Komunikasi Publik, Bidang Pengolahan Data Elektronik dan Bidang Persandian;
 - d. merumuskan Rencana Strategis (RENSTRA) dan Rencana Kerja (RENJA), Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kerja dan Anggaran

- (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA dan Perjanjian Kinerja (PK) dinas;
- e. mengoordinasikan dan merumuskan bahan penyiapan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)/Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kota dan segala bentuk pelaporan lainnya sesuai bidang tugasnya;
 - f. merumuskan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)/Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dinas;
 - g. mengoordinasikan pembinaan dan pengembangan kapasitas organisasi dan tata laksana;
 - h. melaksanakan pengendalian dan perencanaan teknis operasional di Bidang Aplikasi dan Informatika, Bidang Informasi dan Komunikasi Publik, Bidang Pengolahan Data Elektronik dan Bidang Persandian;
 - i. melaksanakan perencanaan dan pengendalian teknis operasional pengelolaan keuangan, kepegawaian dan pengurusan barang milik Daerah yang berada dalam penguasaannya;
 - j. melaksanakan tugas pembantuan dari pemerintah Provinsi ke pemerintah Kota sesuai dengan bidang tugasnya;
 - k. mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya;

- l. mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
- m. memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada pimpinan;
- n. melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait lainnya sesuai dengan lingkup tugasnya;"

8. Kondisi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Hingga akhir Januari 2021, Dinas Komunikasi dan Informatika mempekerjakan 80 orang, 40 orang laki-laki dan 40 orang perempuan. Mayoritas pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika bergelar sarjana, berdasarkan jenjang pendidikannya.

9. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari yang ideal diperlukan untuk memungkinkan keberhasilan pelaksanaan tugas sehari-hari. Ketersediaan sarana dan prasarana kerja berdampak pada bagaimana tugas kantor diselesaikan dengan baik dimanapun, baik itu di dalam area kantor maupun di luar kantor, sehingga pelayanan terhadap kebutuhan publik dapat lebih dimaksimalkan.

Selain itu, kebutuhan akan kehandalan sarana telekomunikasi dan teknologi informasi juga harus terpenuhi agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pegawai dan juga kepada masyarakat.

5.1.2 Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh Implementasi E-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap peningkatan kinerja ASN pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar. Penelitian ini mengambil sampel penelitian sebanyak 80 orang.

Karakteristik responden, yang meliputi gambaran tentang identifikasi responden berdasarkan sampel penelitian yang telah diidentifikasi. Memberikan gambaran tentang sampel dalam penelitian ini merupakan salah satu tujuan merangkum karakteristik responden.

Jenis kelamin, usia, dan pendidikan digunakan untuk mengkategorikan karakteristik setiap responden ke dalam sampel penelitian.. Hasilnya, berikut ini adalah gambaran karakteristik responden:

Tabel 5.5 Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	40	50
Wanita	40	50
Total	80	100

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah Agustus 2021

Berdasarkan pada tabel diatas bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 80 orang (100%), responden menurut jenis kelaminnya yaitu pria

sebanyak 40 orang (50%) dan responden wanita sebanyak 40 orang (50 %).

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden berimbang antara pria dan Wanita.

Tabel 5.6 Responden Menurut Umur

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
21-30	18	23
31-40	35	44
41-50	25	29
> 50	4	5
Total	80	100

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah Agustus 2021

Berdasarkan tabel diatas responden menurut umur yaitu, Responden yang memiliki umur 21 – 30 tahun sebanyak 18 orang (23%), umur 31 – 40 tahun sebanyak 35 orang (44%), umur 41 – 50 tahun sebanyak 10 orang (29%), dan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang (5%).

Tabel 5.7 Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	10	13
Diploma III	4	5
S1	55	69
S2	10	13
S3	1	1

Total	80	100
--------------	-----------	------------

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah Agustus 2021

Berdasarkan pada tabel diatas responden menurut pendidikan terakhir yaitu, SLTA sebanyak 10 orang (13%), Diploma III 4 orang (5%), Strata I (S-1) sebanyak 50 orang (69%), Strata II (S-2) sebanyak 10 orang (13%), dan Strata III (S-3) sebanyak 1 orang (1%). Sehingga responden dari penelitian ini didominasi oleh tingkat Pendidikan Strata I (S1).

2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Jawaban responden terhadap setiap item pernyataan dianalisis untuk menjelaskan tanggapan mereka terhadap variabel penelitian. Pernyataan tersebut terdiri dari 18 item pernyataan berdasarkan implementasi e-government, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja. Peneliti akan memeriksa setiap item pernyataan secara rinci, dan analisis akan mengungkapkan jumlah responden yang memilih tanggapan alternatif tertentu dan kemudian menghitung skor rata-rata terbesar hingga skor rata-rata terendah. Skoring menggunakan skala Likert berdasarkan tabel dibawah

Tabel 5.8 Skor Pernyataan Variabel Penelitian

Pernyataan	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3

Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah Agustus 2021

Penentuan Range dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 80 orang, maka :

$$\text{Skor tertinggi} : 80 \times 5 = 400$$

$$\text{Skor terendah} : 80 \times 1 = 80$$

Range = (skor tertinggi - skor terendah) : range skor

$$\text{Range} = \frac{400-80}{5} = 64$$

$$\text{Interval} = \frac{100}{5} = 20$$

Sehingga nilai tanggapan hasil penelitian, yaitu Range = 64 dan Interval = 20.

Tabel 5.9 Range Skor Nilai Tanggapan

Deskripsi	Nilai	Index (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	64 - 128	0 – 19,99
Tidak Setuju (TS)	129 - 193	20 – 39,99
Netral (N)	194 - 258	40 – 59,99
Setuju (S)	259 - 323	60 – 79,99

Sangat Setuju (SS)	324 - 388	80 - 100
--------------------	-----------	----------

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah Agustus 2021

Untuk melihat tanggapan responden dan perhitungan skor bagi variabel Kinerja (Y) yang meliputi Implementasi E-Government (X1), Kompetensi (X2) dan Disiplin Kerja (X3), mari kita uraikan sebagai berikut :

1. Deskripsi Variabel Implementasi E-Government (X1)

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Terhadap Implementasi E-Government

No	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	Index (%)	Keterangan
		5	4	3	2	1			
1	Informasi dan data pada portal open data dan integrasi data Kota Makassar tidak sulit di akses	22	23	31	4	0	303	75,75	Setuju
2	Informasi dan promosi daerah tersedia cukup lengkap pada portal makassarkota.go.id dan media sosial Youtube Kominfo TV Kota Makassar	22	19	37	2	0	301	75,25	Setuju
3	Aplikasi e-Kinerja dan e-Niaja bermanfaat dalam mengukur dan memantau kinerja dan kehadiran ASN secara periodik	22	34	24	0	0	318	79,50	Setuju
4	Aplikasi komunikasi dan pertemuan secara daring seperti Whatsapp, Telegram, dan Zoom meeting sangat membantu koordinasi pekerjaan sehari-hari	11	40	29	0	0	302	75,50	Setuju
Rata-Rata							306	76,50	Setuju

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah Agustus 2021

Dari Tabel 5.11 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variable Implementasi e-Government memiliki nilai rata-rata 306 dengan nilai

index 76,50%, yang dapat diartikan bahwa responden setuju terhadap keseluruhan pernyataan pada variabel ini.

2. Deskripsi Variabel Kompetensi (X2)

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi

No	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	Index (%)	Keterangan
		5	4	3	2	1			
1	Latar belakang pendidikan saya saat ini sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari	8	48	24	0	0	304	76,00	Setuju
2	Keahlian yang saya miliki mendukung kinerja saya selama ini	12	44	24	0	0	308	77,00	Setuju
3	Sikap dan perlakuan rekan kerja mendukung pekerjaan saya sehari-hari	8	48	24	0	0	304	76,00	Setuju
Rata-Rata							305	76,33	Setuju

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah Agustus 2021

Dari Tabel 5.12 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variable Kompetensi memiliki nilai rata-rata 305 dengan nilai rata-rata index 76,33%, yang dapat diartikan bahwa responden setuju terhadap keseluruhan pernyataan pada variabel ini.

3. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	Index (%)	Keterangan
		5	4	3	2	1			

1	Tujuan pekerjaan yang ingin dicapai yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai	7	50	23	0	0	304	76,00	Setuju
2	Reward dan punishment diperhatikan dalam setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai	7	33	40	0	0	287	71,75	Setuju
3	Pimpinan memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan	6	41	33	0	0	293	73,25	Setuju
4	Pengawasan dan petunjuk atasan diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari	7	39	34	0	0	293	73,25	Setuju
5	Sanksi yang wajar sebaiknya diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan	5	44	31	0	0	294	73,50	Setuju
6	Hubungan antar pegawai saat ini berjalan baik sehingga mendukung kinerja pegawai	20	38	22	0	0	318	79,50	Setuju
7	Segala bentuk tindakan indisipliner harus diberikan hukuman yang tegas	7	30	43	0	0	284	71,00	Setuju
Rata-Rata							296	74,04	Setuju

Dari Tabel 5.13 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variable Disiplin Kerja memiliki nilai rata-rata 296 dengan nilai rata-rata index 74,04%, yang dapat diartikan bahwa responden setuju terhadap keseluruhan pernyataan pada variabel ini.

4. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5.13 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

No	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	Index (%)	Keterangan
		5	4	3	2	1			
1	Pekerjaan yang saya lakukan setiap hari telah sesuai standar yang diharapkan	38	40	2	0	0	356	89,00	Sangat Setuju

2	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target kinerja harian	38	42	0	0	0	358	89,50	Sangat Setuju
3	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan	33	47	0	0	0	353	88,25	Sangat Setuju
4	Segala pekerjaan yang saya lakukan sesuai instruksi dari pimpinan	26	51	0	0	0	343	85,75	Sangat Setuju
Rata-Rata							353	88,13	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah Agustus 2021

Dari Tabel 5.14 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variable Kinerja memiliki nilai rata-rata 353 dengan nilai rata-rata index 88,13%, yang dapat diartikan bahwa responden sangat setuju terhadap keseluruhan pernyataan pada variabel ini.

5.1.3 Analisis Kuantitatif

A. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dicari dengan membandingkan nilai r tabel dengan nilai r hitung. Sehingga jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument yang digunakan dapat dikatakan Valid

a. Implementasi E-Government (X1)

Nilai r hitung masing-masing (X1.1, X1.2, X1.3, X1.4) lebih besar dari r tabel (0,2199) maka dapat dikatakan bahwa instrument Implementasi E-Government (X1) yang digunakan itu valid.

Tabel 5.14 Uji Validitas Implementasi E-Government (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	EGOV ERNMEN T
X1.1	Pearson Correlation	1	.672**	.503**	.499**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	.672**	1	.476**	.437**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.503**	.476**	1	.530**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	.499**	.437**	.530**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80
EGOVERNMENT	Pearson Correlation	.856**	.830**	.769**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

Sumber: Data SPSS 26, diolah Agustus 2021

b. Kompetensi (X2)

Nilai r hitung masing-masing (X2.1, X2.2, X2.3) lebih besar dari r tabel (0,2199) maka dapat dikatakan bahwa instrument Kompetensi (X2) yang digunakan itu valid.

Tabel 5.15 Uji Validitas Kompetensi (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	KOMPETENSI
X2.1	Pearson Correlation	1	.306**	.375**	.759**
	Sig. (2-tailed)		.006	.001	.000
	N	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.306**	1	.210	.714**
	Sig. (2-tailed)	.006		.061	.000

	N	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.375**	.210	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.001	.061		.000
	N	80	80	80	80
KOMPETENSI	Pearson Correlation	.759**	.714**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

Sumber: Data SPSS 26, diolah Agustus 2021

c. Disiplin Kerja (X3)

Nilai r hitung masing-masing (X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, X3.5, X3.6, X3.7) lebih besar dari r tabel (0,2199) maka dapat dikatakan bahwa instrument Disiplin Kerja (X3) yang digunakan itu valid.

Tabel 5.16 Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

		Correlations							DISIPLIN_
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	KERJA
X3.1	Pearson Correlation	1	.247*	.481**	.475**	.519**	.197	.425**	.781**
	Sig. (2-tailed)		.027	.000	.000	.000	.080	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.2	Pearson Correlation	.247*	1	-.099	.255*	.122	.299**	.183	.493**
	Sig. (2-tailed)	.027		.381	.022	.279	.007	.104	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.3	Pearson Correlation	.481*	-.099	1	.300**	.335**	-.217	.341**	.485**
	Sig. (2-tailed)	.000	.381		.007	.002	.053	.002	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.4	Pearson Correlation	.475*	.255*	.300**	1	.405**	.092	.407**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.000		.000	.080	.000	.000

	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.007		.000	.417	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.5	Pearson Correlation	.519*	.122	.335**	.405**	1	.041	.421**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.279	.002	.000		.720	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.6	Pearson Correlation	.197	.299*	-.217	.092	.041	1	.135	.406**
	Sig. (2-tailed)	.080	.007	.053	.417	.720		.231	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.7	Pearson Correlation	.425*	.183	.341**	.407**	.421**	.135	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.104	.002	.000	.000	.231		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
DISIPL IN_KE RJA	Pearson Correlation	.781*	.493*	.485**	.692**	.656**	.406**	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80

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

Sumber: Data SPSS 26, diolah Agustus 2021

d. Kinerja (Y)

Nilai r hitung masing-masing (Y1, Y2, Y3, Y4) lebih besar dari r tabel (0,2199) maka dapat dikatakan bahwa instrument Kinerja (Y) yang digunakan itu valid.

Tabel 5.17 Uji Validitas Kinerja (Y)

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	KINERJA
Y.1	Pearson Correlation	1	.786**	.473**	.558**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
Y.2	Pearson Correlation	.786**	1	.627**	.520**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000

	N	80	80	80	80	80
Y.3	Pearson Correlation	.473**	.627**	1	.503**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80
Y.4	Pearson Correlation	.558**	.520**	.503**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80
KINERJA	Pearson Correlation	.856**	.887**	.782**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

Sumber: Data SPSS 26, diolah Agustus 2021

Sampel (N) = 80 mendapat nilai 0,2199 berdasarkan temuan pada rTabel. Berdasarkan hasil uji validitas, semua instrumen mulai dari variabel E-Government (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja (Y), menghasilkan nilai rHitung > rTabel. Akibatnya, semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas dilihat dari nilai koefisien Alpha Cronbach.

Jika $\alpha > 0,90$ maka realibilitas sempurna

Jika α antara 0,70 – 0,90 maka realibilitas tinggi

Jika α antara 0,50 – 0,70 maka realibilitas moderat

Jika $\alpha < 0,50$ maka realibilitas rendah (Echdar, Saban. 2017 hal.326)

a. Implementasi E-Government (X1)

Nilai Alpha pada Variabel Implementasi E-Government (X1) = 0,760
maka dapat dikatakan memiliki reliabilitas tinggi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	4

b. Kompetensi (X2)

Nilai Alpha pada Variabel Kompetensi (X2) = 0,554 maka dapat dikatakan
memiliki reliabilitas moderat

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.556	3

c. Disiplin Kerja (X3)

Nilai Alpha pada Variabel Disiplin Kerja (X3) = 0,657 maka dapat
dikatakan memiliki reliabilitas moderat

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.693	7

d. Kinerja (Y)

Nilai Alpha pada Variabel Kinerja (Y) = 0,657 maka dapat dikatakan memiliki reliabilitas tinggi

Reliability Statistics	
Alpha	N of Items
.846	4

Hasil pengamatan pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 80 sebesar 0,2199. Sehingga merujuk pada hasil dari uji reliabilitas dihasilkan bahwa semua instrument mulai dari variable E-Government (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja (Y) semua menghasilkan nilai (rAlpha) > rTabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

B. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menguji hipotesis, terlebih dahulu diperiksa untuk memastikan memenuhi persyaratan dan diperoleh estimasi terbaik. Uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas digunakan dalam penelitian ini. Perangkat lunak *Statistical Package for the Social Science 26* (SPSS 26) digunakan dalam pengujian asumsi dasar ini.

1. Uji Normalitas

Model regresi dilakukan uji normalitas untuk melihat apakah memenuhi asumsi normalitas. Untuk menilainya digunakan plot probabilitas normal, dan jika grafik menunjukkan distribusi data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dan nilai Kolmogorov-smirnov yang didapatkan $0,200 > 0,05$ maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5.19 Uji Kolmogorov-Smirnov

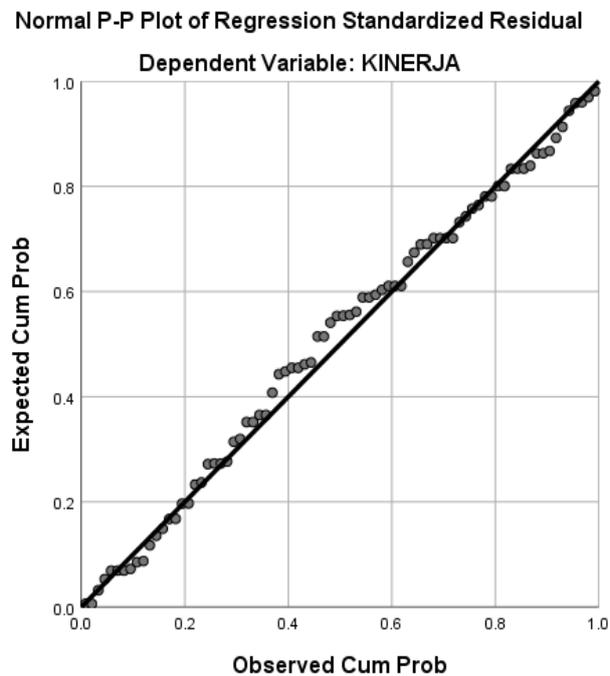
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.80091574
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.042
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 5.3 Grafik Distribusi Regresi P-Plot



Pada gambar diatas menunjukkan penyebaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa data tersebut normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah variabel-variabel independen dalam suatu model regresi berkorelasi. Jika VIF (*variant inflation factor*) lebih besar dari 10 dan toleransinya kurang dari 0,1, terjadi multikolinearitas. Koefisien ketiga variabel independen dari analisis program SPSS 26 menunjukkan bahwa nilai toleransi variabel implementasi e-government adalah 0,411; kompetensi 0,604; dan disiplin kerja sebesar 0,531. Karena nilai toleransi ketiga variabel bebas lebih dari 0,1 maka dapat dikatakan nilai toleransi tersebut bebas dari multikolinearitas. Sedangkan implementasi e-government memiliki nilai

VIF 2,433, kompetensi 1,656, dan disiplin kerja 1,884. Karena nilai VIF dari ketiga variabel bebas kurang dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa nilai VIF tidak memiliki multikolinearitas. Angka-angka ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini untuk informasi lebih lanjut.

Tabel 5.20 Koefisien Regresi Variabel Variasi Inflation Factor

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.268	1.046			
EGOVERNMENT	.422	.055	.651	.411	2.433
KOMPETENSI	.201	.087	.162	.604	1.656
DISIPLIN_KERJA	.101	.048	.159	.531	1.884

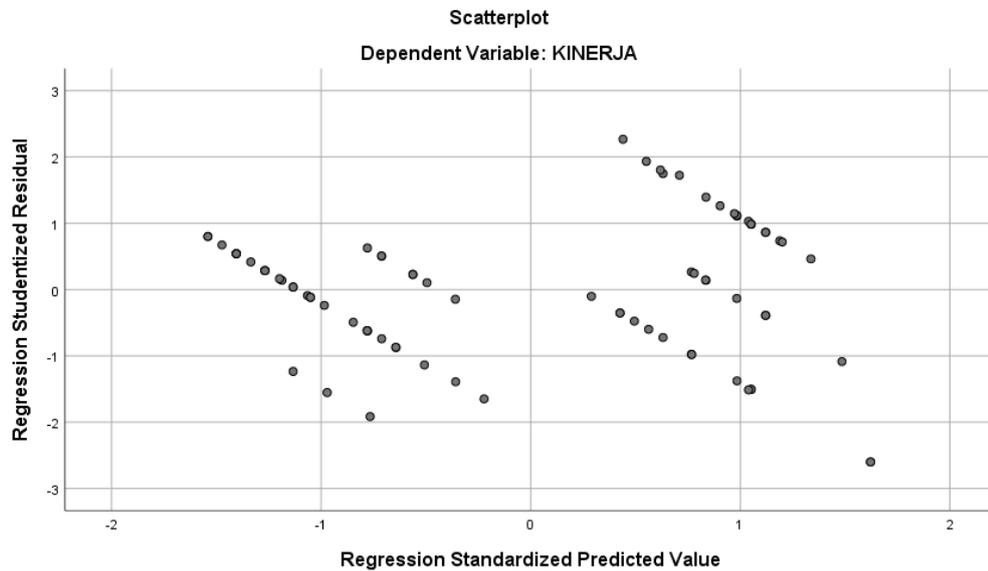
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data SPSS 26, diolah Agustus 2021

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada nilai residual suatu pengamatan dibandingkan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Diagram Scatterplot, dengan sumbu x mewakili residual dan sumbu y mewakili nilai y prediksi, dapat digunakan untuk menyelidiki kemungkinan gejala heteroskedastisitas. Tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi jika tidak ada pola yang jelas pada grafik dan titik-titik terdistribusi di atas dan di bawah sumbu 0 (nol) pada sumbu y.

Gambar 5.4 Diagram Scatterplot Variabel



Pada gambar diatas titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu 0 (nol) pada sumbu y, dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menetapkan pola pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini, kemudian dibuat persamaan regresi berganda. Pengaruh variabel bebas implementasi e-government (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) ditentukan dengan menggunakan regresi berganda dalam penelitian ini.

Tabel 5.21 Nilai Durbin-Watson Variabel

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	.774	.765	.817	2.225

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMPETENSI, EGOVERNMENT

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data SPSS 26, diolah Agustus 2021

Berdasarkan hasil tabel uji autokorelasi didapatkan nilai Durbin-Watson (DW) = 2,225, dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel (N) = 80 dan variabel independen (K) = 3, sehingga didapatkan hasil dari tabel Durbin-Watson, yaitu nilai dL = 1.5600 dan nilai dU = 1.7153. Nilai DW lebih besar dari batas dU dan lebih kecil dari (4-dU) = 4 – 1,7153 = 2,2847, maka tidak terjadi autokorelasi ($1,7153 < 2,225 < 2,2847$).

C. Uji Koefisien Regresi

Hipotesis mengenai pengaruh secara parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan menggunakan analisis regresi. Model persamaan regresi yang layak adalah model yang memenuhi kriteria asumsi klasik.

Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dilakukan analisis regresi berganda untuk menilai pengaruh variabel Implementasi e-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda yang dilakukan dalam

penelitian ini, dengan menggunakan program SPSS sebagai alat analisis, menghasilkan hasil regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 5.22 Koefisien Regresi Variabel

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.268	1.046		5.994	.000
	EGOVERNMENT	.422	.055	.651	7.658	.000
	KOMPETENSI	.201	.087	.162	2.310	.024
	DISIPLIN_KERJA	.101	.048	.159	2.125	.037

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data SPSS 26, diolah Agustus 2021

Dari tabel di atas hasil perhitungan variable bebas dapat disusun dalam model berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja

a : Konstanta

X1 : Variabel Implementasi E-Government

X2 : Variabel Kompetensi

X3 : Variabel Disiplin Kerja

b1, b2, b3 : Koefisien regresi

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6.263 + 0,460X_1 + 0,210X_2 + 0,106X_3$$

Hasil dari table 5.17 di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut

1. Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 6.268 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (Implementasi e-Government), X2 (Kompetensi) X3 (Disiplin Kerja) konstan atau $X=0$, maka prestasi sebesar 6.268
2. Nilai koefisien regresi dari E-Government adalah 0,422. Nilai koefisien regresi dari E-Government bernilai positif, yang berarti ketika E-Government meningkat, maka Kinerja cenderung meningkat. Ketika E-Government turun, maka kinerja cenderung turun. Sedangkan nilai Sig pada tabel adalah $0.000 < 0,05$, maka variabel E-Government berpengaruh signifikan
3. Nilai koefisien regresi dari Variabel Kompetensi adalah 0,201. Nilai koefisien regresi dari Variabel Kompetensi bernilai positif, yang berarti ketika Variabel Kompetensi meningkat, maka Kinerja cenderung meningkat. Ketika Variabel Kompetensi turun, maka kinerja cenderung turun. Sedangkan nilai Sig pada tabel adalah $0.024 < 0,05$, maka Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan
4. Nilai koefisien regresi dari Variabel Disiplin Kerja adalah 0,101. Nilai koefisien regresi dari Variabel Disiplin Kerja bernilai positif, yang berarti ketika Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja cenderung meningkat. Ketika Disiplin Kerja turun, maka kinerja cenderung turun. Sedangkan nilai Sig pada tabel adalah $0.037 < 0,05$, maka Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan

C. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F mengungkapkan bahwa semua variabel independen model (X) memiliki dampak pengaruh simultan pada variabel dependen (Y). Berikut ini adalah faktor-faktor pengambilan keputusan: Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Membandingkan nilai F yang dihitung dan F tabel juga dapat digunakan untuk melakukan uji F. Variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, begitu juga sebaliknya. Mencari nilai derajat kebebasan (df) menggunakan rumus $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ menghasilkan nilai F tabel.

Tabel 5.23 Nilai ANOVA Variabel

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.524	3	57.841	86.746	.000 ^b
	Residual	50.676	76	.667		
	Total	224.200	79			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMPETENSI, EGOVERNMENT

Sumber: Data SPSS 26, diolah Agustus 2021

Analysis of variance atau yang lebih dikenal sebagai Anova merupakan prosedur uji statistik yang mirip dengan t test. Namun kelebihan dari Anova adalah dapat menguji perbedaan lebih dari dua kelompok. Anova digunakan sebagai alat

analisis untuk menguji hipotesis penelitian yang mana menilai adakah perbedaan rerata antara kelompok. Hasil akhir dari analisis ANOVA adalah nilai F test atau F hitung. Nilai F Hitung ini yang nantinya akan dibandingkan dengan nilai pada tabel f.

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah H₀: Terdapat pengaruh Implementasi e-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja yang signifikan secara simultan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. H₁: Tidak terdapat pengaruh Implementasi e-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja yang signifikan secara simultan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Jika diperoleh nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, dan nilai signifikan lebih kecil daripada nilai probabilitas (Sig. < 0,05) maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Demikian pula sebaliknya jika diperoleh nilai F tabel lebih besar daripada F hitung, dan nilai signifikan lebih besar daripada nilai probabilitas (Sig. > 0,05), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima

Dengan jumlah sampel 80 Dari tabel di atas diperoleh nilai F hitung = 86,746 lebih besar dari F tabel (86,746 > 2.72) dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,000 < 0,05); maka terdapat pengaruh Implementasi e-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja yang signifikan secara simultan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Nilai probabilitas 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 5.24 Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.268	1.046		5.994	.000
EGOVERNMENT	.422	.055	.651	7.658	.000
KOMPETENSI	.201	.087	.162	2.310	.024
DISIPLIN_KERJA	.101	.048	.159	2.125	.037

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data SPSS 26, diolah Agustus 2021

1. Variabel Implementasi E-Government (X1)

Hasil uji dengan menggunakan SPSS 26 untuk Variabel Implementasi E-Government (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar diperoleh nilai t hitung = 7,658 > dari t tabel = 1.99006 dan didapatkan nilai signifikansi = 0,000. Dengan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi (α) ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa Variabel Implementasi e-Government mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

2. Variabel Kompetensi (X2)

Hasil uji dengan menggunakan SPSS 26 untuk Variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar diperoleh nilai t hitung = 2,310 > dari t tabel = 1.99006 didapatkan nilai signifikansi = 0,024 dengan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi (α) (0,024 < 0,05). Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

3. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Hasil uji dengan menggunakan SPSS 26 untuk Variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar diperoleh nilai t hitung = 2,125 > dari t tabel = 1.99006 didapatkan nilai signifikansi signifikansi 0,037 dengan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi (α) (0,037 < 0,05). Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

3. Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi (R) digunakan untuk menentukan arah dan intensitas hubungan simetris, kausal, atau timbal balik antara dua variabel atau lebih. Tabel

berikut menunjukkan nilai koefisien korelasi untuk variabel implementasi e-government, kompetensi, dan disiplin kerja:

Tabel 5.25 Koefisien Korelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	.774	.765	.817	2.225

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMPETENSI, EGOVERNMENT

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data SPSS 26, diolah Agustus 2021

Koefisien korelasi sebesar 0,880, seperti terlihat pada tabel di atas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi e-government, kompetensi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan tingkat hubungan sangat kuat. Menurut Sugiyono (242: 2013), aturan untuk menafsirkan koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.26 Pedoman interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

4. Koefisien Determinan (R^2)

Determinan (R^2) atau R-Square adalah ukuran seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Dengan kata lain, pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, koefisien determinan digunakan untuk menilai kemampuan variabel Implementasi E-Government (X1), Kompetensi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dalam menjelaskan Kinerja Pegawai variabel.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda model penelitian menggunakan variabel *debt to equity ratio* sesuai dengan tabel 5.24, diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,765 atau 76,5%. Sedangkan R^2 nya sebesar 0,774 atau 77,4%. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebanyak 77,4% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Implementasi E-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 22,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji statistik terhadap variabel terikat, Implementasi E-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Berikut ini merupakan pembahasan hasil dari setiap variabel:

5.2.1 Implementasi E-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel $86,746 > 2.72$ dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$); maka terdapat pengaruh Implementasi E-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Hal ini dirasakan pada pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika bahwa Implementasi E-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil tersebut diatas, dapat dinyatakan bahwa pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika memiliki tujuan dan kemampuan dalam menggunakan teknologi, dan bahwa mereka sadar akan manfaat e-government dalam pekerjaan mereka. Mereka yang berpendapat bahwa disiplin kerja mengacu pada perilaku kerja karyawan menjelaskan bahwa disiplin bertujuan untuk memperbaiki diri dari kemungkinan adanya kesalahan ataupun kecerobohan yang disebabkan oleh kurangnya instruksi, sanksi, maupun ketegasan pimpinan. Kompetensi dapat dipandang memiliki beberapa keuntungan, baik untuk lembaga dan kelompok, serta untuk personel, yang akan merasa lebih sederhana dan lebih antusias untuk melakukan tugas-tugas mereka.

Menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap aparat pemerintah akibat menurunnya integritas di lingkup pemerintahan menyebabkan manajemen aparat pemerintah semakin giat meningkatkan kinerjanya. Kinerja aparat yang baik akan memberikan timbal balik berupa kepercayaan masyarakat, memungkinkan peningkatan pelayanan lebih efektif dan mendapat umpan balik yang positif. Untuk dapat meningkatkan kinerja aparturnya, pemerintah harus didukung oleh penerapan teknologi informasi yang memadai. Penerapan teknologi informasi dapat membantu organisasi pemerintah mengatur aparturnya secara lebih baik dan terarah dalam rangka mencapai tujuan pemerintah.

Hal ini sejalan dengan penelitian Karnay, Sudirman (2020) dengan judul “Penerapan Electronic Government Pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik Dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan” bahwa dalam rangka reformasi birokrasi, implementasi e-Government berfokus pada peningkatan kapabilitas organisasi (capacity building). Dalam hal bantuan, pemerintah sangat berinvestasi dalam pengembangan e-Government di Sulawesi Selatan.

Selanjutnya kompetensi pegawai harus diperhatikan agar terus mendapat update sehingga setiap saat ada peningkatan agar dapat berjalan beriringan dengan penerapan e-government, sehingga tidak terjadi ketimpangan yang mendasar dalam penerapan e-government. -pemerintah itu sendiri yaitu pegawai pemerintah yang kurang mampu. untuk mengimplementasikan e-government secara optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian Achmad Ridho, Siti Ainun Watora (2020) dengan judul “Strategi Perencanaan Dan Pengembangan SDM Aparatur

Sipil Negara (ASN) Dalam Menunjang Penerapan E-Government Di Indonesia.”
Bahwa kemampuan ASN di Indonesia saat ini masih belum memadai, sehingga membutuhkan strategi dan pengembangan sumber daya manusia agar implementasi e-government di Indonesia dapat menjadi inovasi pelayanan publik di masa revolusi industri. 4.0.

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah disiplin kerja pegawai pemerintah, karena ini merupakan faktor utama yang menentukan kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, karena ketepatan waktu akan tercapai dengan sendirinya jika disiplin dijaga.

Diharapkan dengan adanya peningkatan pada implementasi e-governmnet, kompetensi, dan disiplin kerja maka akan turut meningkatkan kinerja dari pegawai dan juga organisasi itu sendiri. Sehingga peran pemerintah sebagai pelayanan masyarakat dapat semakin membaik dan mendapatkan penilaian yang terbaik dari masyarakat.

5.2.2 Pengaruh Implementasi E-Government terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji regresi $Y = 6.268 + 0,422X_1 + 0,201X_2 + 0,101X_3$
Semakin tinggi variable implementasi e-government maka semakin baik kinerja pegawai. Apabila implementasi e-government baik, kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh sistem pemantauan kinerja, pemantauan absensi, dan pembayaran tunjangan kinerja. Nilai koefisien regresi variabel implementasi e-government

bernilai positif yaitu sebesar 0.422, artinya jika variabel implementasi e-government mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan kompetensi dan disiplin kerja diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,422. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai implementasi e-government berpengaruh positif terhadap kinerja pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika. Hal ini menggambarkan ketika nilai implementasi e-government naik, maka kinerja akan naik.

Berdasarkan hasil uji t implementasi e-government diperoleh nilai t hitung 7,658 > dari t tabel = 1.99006 dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi (α) (0,000 < 0,05). Maka hal ini berarti Variabel Implementasi E-Government mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika.

Hasil tersebut sudah dapat menjelaskan bahwa Implementasi E-Government sangat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Menurut Rianto Budi dkk, (2012) bahwa “e-Government merupakan bentuk aplikasi pelaksanaan tugas dan tata laksana pemerintahan menggunakan teknologi telematika atau teknologi informasi dan komunikasi.. sedikitnya ada empat indikator keberhasilan e-Government, yaitu: ketersediaan data dan informasi pada pusat data; ketersediaan data dan informasi bagi kebutuhan promosi daerah; ketersediaan aplikasi e-Government pendukung pekerjaan kantor dan pelayanan

publik; serta ketersediaan aplikasi dialog publik dalam rangka meningkatkan komunikasi antara pemerintah dengan pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat melalui aplikasi email, SMS ataupun teleconference.”

E-Government adalah sistem teknologi informasi yang dikembangkan pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik dengan memberikan kemudahan akses informasi publik kepada masyarakat. Pelayanan pemerintah akan dilakukan secara publik dengan menggunakan e-government, prosesnya dapat ditelusuri sehingga dapat dipertanggungjawabkan. Faktor deviasi dapat dihilangkan dan layanan disampaikan secara efektif dan efisien.

Penggunaan aplikasi E-Kinerja dalam memantau kinerja pegawai dan aplikasi e-Niaja dalam memantau kehadiran memberikan pengaruh yang sangat besar bagi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dalam meningkatkan performa kerjanya untuk mendapatkan hasil penilaian yang terbaik. Seiring perkembangan zaman, berbagai inovasi mutakhir dan transformasi paksa dalam operasional manajemen pemerintahan, para pejabat harus mampu menjalankan sistem pemerintahan online untuk membangun e-government di kota Makassar.

Tersedianya berbagai macam data dan informasi dalam portal data yang disiapkan oleh Pemerintah Kota Makassar dalam bentuk Open Data merupakan hal yang sangat bagus sebagai bentuk keterbukaan informasi dari Pemerintah Kota Makassar sehingga masyarakat dapat langsung menilai kinerja dari Pemerintah Kota Makassar

Dengan adanya perkembangan teknologi informasi maka penyelesaian pekerjaan, koordinasi, monitoring, dan evaluasi hasil pekerjaan dapat dilakukan dari mana saja tanpa terbatas oleh jarak dan waktu. Adanya aplikasi komunikasi secara daring seperti Whatsapp akan sangat membantu dalam penyebaran informasi dan juga koordinasi. Selain itu dalam melakukan monitoring hasil dan evaluasi secara tatap muka dapat digantikan dengan penggunaan aplikasi tatap muka seperti Zoom meeting yang sangat membantu dalam melakukan pertemuan tanpa perlu bertemu secara langsung.

Hal ini sejalan dengan penelitian Dewi Kurniasih, Tatik Fidowaty, Poni Sukaesih (2013) dengan judul “Pengaruh Implementasi Kebijakan e-Government Terhadap Kinerja Aparatur Kota Cimahi” bahwa implementasi e-Government memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Kota Cimahi

5.2.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji regresi $Y = 6.268 + 0,422X_1 + 0,201X_2 + 0,101X_3$ Semakin tinggi variabel kompetensi maka semakin baik kinerja pegawai. Apabila kompetensi baik, kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam mengolah informasi, memiliki dasar pengetahuan dan kemampuan teknis yang cukup untuk melakukan pekerjaan sehari-hari. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi bernilai positif yaitu sebesar 0,201, artinya jika variabel kompetensi mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan implementasi e-

government dan disiplin kerja diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,201. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika. Hal ini menggambarkan ketika nilai kompetensi naik, maka kinerja akan naik.

Berdasarkan hasil uji t kompetensi diperoleh nilai t hitung = 2,310 > dari t tabel = 1.99006 dengan tingkat signifikansi 0,024 dengan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi (α) ($0,024 < 0,05$). Maka hal ini berarti Variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika.

Hasil tersebut sudah dapat menjelaskan bahwa Kompetensi juga turut berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Menurut Dr. Emron Edison (2016) “untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur berikut: pengetahuan, keahlian, dan sikap.”

Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar memiliki latar belakang Pendidikan yang menunjang bidang pekerjaan yang dihadapinya sehari-hari meskipun pada fakta dilapangan bahwa beberapa pegawai merasa adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan mereka dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari, penempatan seseorang dalam yang memiliki kesesuaian latar

belakang Pendidikan dan kemampuan dengan kesesuaian pekerjaan akan turut mendorong kinerja yang baik dari pegawai tersebut, karena latar belakang Pendidikan yang dimilikinya sudah cukup mendukung sebagai dasar dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, sehingga tidak lagi merasa gugup dan merasa tidak mampu melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu keahlian teknis yang dimiliki setiap pegawai yang didapatkan melalui kursus, seminar, dan pelatihan lainnya juga banyak membantu dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing pegawai. Oleh karena itu peningkatan kapasitas kemampuan dari masing-masing pegawai harus terus diperhatikan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar agar dapat semakin mengembangkan kemampuan pegawai dalam berkerja sehari-hari dan juga akan meningkatkan kinerja, kualitas kerja, dan hasil kerja dari pegawai, yang tentunya akan meningkatkan pula kinerja dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nurliah, N., Echdar, S., & Haeranah, H.(2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Organisasi Inspektorat Kabupaten Barru” hasil yang didapatkan dalam penelitian tersebut bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan insentif terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Barru”

5.2.4 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji regresi $Y = 6.268 + 0,422X_1 + 0,201X_2 + 0,101X_3$ Semakin tinggi variable disiplin kerja maka semakin baik kinerja pegawai. Apabila disiplin kerja baik, kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam bersikap sehari-hari, menaati aturan yang ada, mematuhi standar kerja yang berlaku, serta mengikuti arahan pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif yaitu sebesar 0.101, artinya jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan implementasi e-government dan kompetensi diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0.101. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika. Hal ini menggambarkan ketika nilai disiplin kerja naik, maka kinerja akan naik.

Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung = 2,125 > dari t tabel = 1.99006 dengan tingkat signifikansi 0,037 dengan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi (α) (0,037 < 0,05). Maka hal ini berarti Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika.

Hasil tersebut juga menjelaskan bahwa Disiplin Kerja juga turut berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Menurut Hasibuan (2016) “kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.”

Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap menghargai, menghormati, dan menaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya serta siap menerima hukuman apabila melanggar tanggung jawab dan wewenangnya.

Namun dalam membebankan pekerjaan kepada setiap pegawai harus sesuai dengan kemampuan dari masing-masing pegawai agar tujuan pekerjaan yang diharapkan juga sesuai dengan harapan. Karena dengan adanya kesesuaian tersebut maka penilaian kinerja dan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan akan dapat dinilai secara fair. Selain itu reward dan punishment perlu diperhatikan agar tidak ada lagi pegawai yang merasa dibeda-bedakan dalam mendapat perlakuan dari atasan. Oleh karena itu teladan pimpinan sangat dibutuhkan dalam memberikan contoh yang baik kepada setiap pegawai, agar tercipta suatu hubungan yang

harmonis antara atasan dan bawahan dan atara sesama pegawai itu sendiri, sehingga dengan adanya situasi kerja yang baik dengan adanya hal tersebut maka akan turut mendorong kinerja masing-masing pegawai untuk lebih memberikan yang terbaik bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, serta semakin meningkatkan semangat dalam memperlihatkan kinerja yang baik agar mendapatkan reward dari atasan ataupun dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, dan juga akan meningkatkan semangat dalam menaati peraturan yang ada agar dapat terhindar dari hukuman akibat melakukan pelanggaran dari aturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sudirman, S., Razak, M., & S, S. (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar” hasil yang didapatkan dalam penelitian tersebut bahwa “disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar, serta disiplin kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar”

5.2.4 Variabel E-Government berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t variabel implementasi e-governement adalah 7,658, variabel kompetensi adalah 2,310, serta variabel disiplin kerja adalah 2,125. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel implementasi e-government pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar lebih dominan dibandingkan dengan kompetensi dan disiplin kerja dalam memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, dimana semakin besar nilai Uji t hitung variable bebasnya maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap variable terikatnya.

Sedangkan jika dilihat dari hasil uji regresi dengan perolehan hasil uji regresi $Y = 6.268 + 0,422X_1 + 0,201X_2 + 0,101X_3$, maka semakin terlihat bahwa Implementasi e-Government lebih dominan diantara variabel bebas lainnya dengan nilai 0,422, sehingga jika terdapat peningkatan sebesar 1% maka akan terjadi pula peningkatan kinerja sebesar 0,422.

Menurut Indrajit (2004) bahwa “E-Government terdiri atas dua aspek, yaitu Aspek kompleksitas, yang menyangkut seberapa rumit anatomi sebuah aplikasi e-Government yang ingin dibangun dan diterapkan. Aspek manfaat, yaitu menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan besarnya manfaat yang dirasakan oleh penggunanya.”

Oleh karena itu, dalam peningkatan kinerja pegawai untuk menunjang aktivitas kantor dan juga pelayanan publik sehari-hari, maka dapat diprioritaskan peningkatan implementasi e-Government pada keseharian aktivitas kantor. Karena sesuai dengan fakta dilapangan, bahwa selain berpengaruh langsung dalam peningkatan kinerja, implementasi e-Government juga memiliki pengaruh dalam peningkatan disiplin kerja dalam hal pengelolaan kehadiran pegawai melalui penerapan sistem absensi elektronik e-Niaja. Pegawai dapat melihat sendiri secara realtime waktu kehadiran, keterlambatan, ataupun ketidakhadirannya di kantor, sehingga dapat secara mandiri untuk mengelola dan memperbaiki tingkat kehadirannya di kantor. Selain itu, implementasi e-Government juga memiliki dapat memiliki pengaruh terhadap kompetensi pegawai dalam hal peningkatan kapasitas dan kemampuan teknis pegawai, karena saat sekarang ini terdapat berbagai macam pelatihan-pelatihan yang bersifat teknis yang dapat diakses secara online melalui jaringan internet. Jadi peningkatan kapasitas dan kemampuan pegawai dapat dilakukan dimanapun dan kapanpun sehingga memberikan efek positif terhadap kinerja pegawai dalam menghadapi pekerjaan sehari-hari. Akan tetapi itu semua kembali kepada pegawai itu sendiri dan juga kepada tempat kerja, bagaimana mengelola dan mengimplementasikan hal tersebut. Karena implementasi e-Government hanyalah sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai, tahapan selanjutnya adalah bagaimana mempergunakan alat tersebut sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Hasil penelitian ini juga memiliki kesesuaian dengan penelitian Dewi Kurniasih, Tatik Fidowaty, dan Poni Sukaesih (2013) dengan judul “Pengaruh

Implementasi Kebijakan E-Government Terhadap Kinerja Aparatur Kota Cimahi” hasil yang didapatkan dari penelitian tersebut adalah “bahwa implementasi kebijakan e-Government memberikan pengaruh sebesar 54,85% terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kota Cimahi, sedangkan sisanya sebesar 45,15% merupakan pengaruh faktor-faktor lain. Hal tersebut memberikan bukti empiris bahwa semakin baik implementasi kebijakan e-Government maka semakin meningkat kinerja aparatur pemerintah di Kota Cimahi.”

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berikut ini adalah kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini, berdasarkan hasil analisis data sebelumnya:

1. Ada pengaruh positif Implementasi e-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar
2. Ada pengaruh positif Implementasi e-Government, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar
3. E-Government paling berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

6.2 SARAN

Beberapa saran dari peneliti berdasarkan pembahasan dan kesimpulan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan variabel Implementasi E-Government pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar maka kondisi yang ada saat ini

perlu dipertahankan mengingat implementasi E-Government memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai, bahkan sebisa mungkin ditingkatkan agar Implementasi E-Government lebih dapat menjangkau dan dirasakan manfaatnya bagi pegawai. Pemanfaatan portal data dan promosi daerah perlu lebih ditingkatkan, demikian pula pada penggunaan aplikasi E-Kinerja, E-Niaja, dan Aplikasi Komunikasi secara daring perlu lebih ditingkatkan sehingga dapat dirasakan manfaatnya oleh seluruh pegawai.

2. Sehubungan dengan Variabel Kompetensi, penempatan posisi harus benar-benar memperhatikan latar belakang pendidikan, demikian juga dengan kemampuan teknis perlu mendapat penyegaran melalui pelatihan-pelatihan yang difasilitasi oleh kantor maupun secara mandiri oleh pegawai sendiri. Selain itu hubungan yang harmonis antara rekan kerja perlu ditingkatkan sehingga potensi maksimal dari kinerja masing-masing pegawai dapat tercapai. Yang tentunya akan memberikan dampak positif kepada pegawai itu sendiri dan juga Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.
3. Sehubungan dengan Variabel Disiplin Kerja, perlu lebih meningkatkan dalam hal penerapan reward dan punishment dalam setiap pekerjaan agar timbul motivasi dan rasa keadilan bagi pegawai dalam melaksanakan suatu tugas yang dibebankan kepada pegawai itu sendiri, sanksi yang tegas berupa hukuman yang tegas terhadap tindakan indisipliner perlu di berikan agar memberi efek jera dan memberi contoh kepada pegawai lainnya agar tidak melakukan tindakan indisipliner yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, T. (2015). Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur di Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Praja: Journal of Home Affairs Governance*, 7(4), 289-300.
- Dessler, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Jakarta: Indeks.
- Kurniasih, D., Fidowaty, T., Sukaesih, P. (2013). Pengaruh Implementasi Kebijakan e-Government Terhadap Kinerja Aparatur Kota Cimahi. *Sosiohumaniora: Journal of Social Sciences and Humanities*, 15(1), 6-14.
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Elizah, E., & Wahyono, W. (2019). Peran Kualitas Pelayanan Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Pegawai, Disiplin Kerja, dan Pemanfaatan Siak Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Economics Education Analysis Journal*, 8(2), 847-865.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musfikar, R. (2018). Kendala Dalam Implementasi e-Government Pada Pemerintah Kabupaten Pidie. *Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi*, 2(1), 48-58.
- Nurliah, N., Echdar, S. & Haeranah, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Organisasi Inspektorat Kabupaten Barru. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 13-20.
- Safitri, N., Sugiarti, S., Rachmawati, D.N., Surani, S., Fahmadhani, A., Wulandari, S., Reza, M., Kurniawan, A. & Nugraha, J.T. (2019). Kajian Faktor Sukses

Implementasi e-Government Studi Kasus di Pemerintah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 3(1), 22-32.

Sudirman, S., Razak, M., Salim, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(2), 282-290.

Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.

Wibowo, W. (2011). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Widiasworo, E. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Araska.

Wijaya, A. F., & Cahyono, A. D. (2016). Implementasi Standar Pengelolaan Sumber Daya Teknologi Informasi Guna Mendukung Tata Kelola Teknologi Informasi Di Lembaga Pemerintahan. *Semnasteknomedia Online*, 4(1), 2-4.

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Implementasi E-Government, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar

I. UMUM

Pertanyaan dibawah ini hanya semata-mata digunakan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis Jurusan Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner sesuai dengan penilaian yang Bapak/Ibu miliki. Saya mengucapkan terimakasih atas Kerjasama dan bantuan dari Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket kuesioner penelitian ini.

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan :

III. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia. Adalima alternatif jawaban yang dapat Bapak/Ibu pilih, yaitu:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- N : Netral
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

1. E-Governement

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	a. Ketersediaan data dan informasi pada pusat data					
1	Informasi dan data pada portal open data dan integrasi data Kota Makassar tidak sulit di akses					

	b. Ketersediaan data dan informasi bagi kebutuhan promosi daerah					
2	Informasi dan promosi daerah tersedia cukup lengkap pada portal makassarkota.go.id dan media sosial Youtube Kominfo TV Kota Makassar					
	c. Ketersediaan aplikasi e-Government pendukung pekerjaan kantor dan pelayanan publik.					
3	Aplikasi e-Kinerja dan e-Niaja bermanfaat dalam mengukur dan memantau kinerja dan kehadiran ASN secara periodik					
	d. Ketersediaan aplikasi dialog publik dalam rangka meningkatkan komunikasi antar pemerintah, antara pemerintah dengan sector swasta dan masyarakat melalui aplikasi email, SMS ataupun teleconference					
4	Aplikasi komunikasi dan pertemuan secara daring seperti Whatsapp, Telegram, dan Zoom meeting sangat membantu koordinasi pekerjaan sehari-hari					

2. Kompetensi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	a. Pengetahuan					
1	Latar belakang pendidikan saya saat ini sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari					
	b. Keahlian					
2	Keahlian yang saya miliki mendukung kinerja saya selama ini					
	c. Sikap					
3	Sikap dan perlakuan rekan kerja mendukung pekerjaan saya sehari-hari					

3. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	a. Tujuan dan Kemampuan					
1	Tujuan pekerjaan yang ingin dicapai yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai					
	b. Keadilan					
2	Reward dan punishment diperhatikan dalam setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai					
	c. Teladan Pimpinan					
3	Pimpinan memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan					
	d. Pengawasan Melekat					
4	Pengawasan dan petunjuk atasan diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari					
	e. Sanksi					
5	Sanksi yang wajar sebaiknya diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan					
	f. Hubungan Kemanusiaan					
6	Hubungan antar pegawai saat ini berjalan baik sehingga mendukung kinerja pegawai					
	g. Ketegasan					
7	Segala bentuk tindakan indisipliner harus diberikan hukuman yang tegas					

4. Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	a. Kualitas Kerja					
1	Pekerjaan yang saya lakukan setiap hari telah sesuai standar yang diharapkan					
	b. Kuantitas Kerja					
2	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target kinerja harian					
	c. Sikap Kerja					
3	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan					

	pekerjaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan					
	d. Keandalan Kerja					
4	Segala pekerjaan yang saya lakukan sesuai instruksi dari pimpinan					



LOA (Letter of Acceptance)

No. 258/JMMNI/IX/2021

Dewan penyunting **Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia** telah menerima artikel,

Nama : Andi Zulkarnain (Penulis 1)
Saban Echdar (Penulis 2)
Sylvia Sjarlis (Penulis 3)

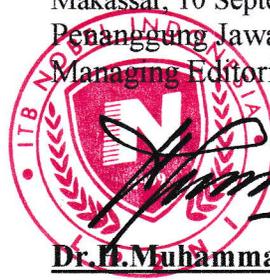
Judul : Pengaruh Implementasi E-Government, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Asn Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar

Asal Instansi : Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diterima** dan **akan diproses** sesuai Prosedur Penulisan **Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia**. Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 10 September 2021
Penanggung Jawab Jurnal
Managing Editorial



Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.2199$)**

1. Validitas Implementasi E-Government (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	EGOVERNMENT
X1.1	Pearson Correlation	1	.672**	.503**	.499**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	.672**	1	.476**	.437**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.503**	.476**	1	.530**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	.499**	.437**	.530**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80
EGOVERNMENT	Pearson Correlation	.856**	.830**	.769**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

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

2. Validitas Kompetensi (X2)

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	KOMPETENSI
X2.1	Pearson Correlation	1	.306**	.375**	.759**
	Sig. (2-tailed)		.006	.001	.000
	N	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.306**	1	.210	.714**
	Sig. (2-tailed)	.006		.061	.000
	N	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.375**	.210	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.001	.061		.000
	N	80	80	80	80
KOMPETENSI	Pearson Correlation	.759**	.714**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

3. Validitas Disiplin kerja(X3)

		Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	DISPLIN_KERJA
X3.1	Pearson Correlation	1	.247*	.481**	.475**	.519**	.197	.425**	.781**
	Sig. (2-tailed)		.027	.000	.000	.000	.080	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.2	Pearson Correlation	.247*	1	-.099	.255*	.122	.299**	.183	.493**
	Sig. (2-tailed)	.027		.381	.022	.279	.007	.104	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.3	Pearson Correlation	.481**	-.099	1	.300**	.335**	-.217	.341**	.485**
	Sig. (2-tailed)	.000	.381		.007	.002	.053	.002	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.4	Pearson Correlation	.475**	.255*	.300**	1	.405**	.092	.407**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.007		.000	.417	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.5	Pearson Correlation	.519**	.122	.335**	.405**	1	.041	.421**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.279	.002	.000		.720	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.6	Pearson Correlation	.197	.299**	-.217	.092	.041	1	.135	.406**
	Sig. (2-tailed)	.080	.007	.053	.417	.720		.231	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.7	Pearson Correlation	.425**	.183	.341**	.407**	.421**	.135	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.104	.002	.000	.000	.231		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
DISPLIN_KERJA	Pearson Correlation	.781**	.493**	.485**	.692**	.656**	.406**	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

4. Validitas Peningkatan Kinerja(Y)

		Correlations				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	KINERJA
Y.1	Pearson Correlation	1	.786**	.473**	.558**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
Y.2	Pearson Correlation	.786**	1	.627**	.520**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
Y.3	Pearson Correlation	.473**	.627**	1	.503**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80
Y.4	Pearson Correlation	.558**	.520**	.503**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80
KINERJA	Pearson Correlation	.856**	.887**	.782**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

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

- UJI RELIABILITAS

1. RELIABILITAS IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	4

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.810 > 0.50

2. RELIABILITAS KOMPETENSI (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.556	3

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.556 > 0.50

3. RELIABILITAS DISIPLIN KERJA (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	7

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.693 > 0.50

4. RELIABILITAS PENINGKATAN KINERJA (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	4

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.846 > 0.50

- UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)
 1. DESKRIPTIF RESPONDEN

KARAKTERISTIK RESPONDEN		
RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN		
JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
PRIA	40	50%
WANITA	40	50%
TOTAL	80	100%
RESPONDEN MENURUT USIA		
USIA (TAHUN)	JUMLAH	PERSENTASE
21-30	18	23%
31-40	35	44%
41-50	23	29%
>50	4	5%
TOTAL	80	100%
RESPONDEN MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN		
PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
SMA/SMK	10	13%
Diploma III	4	5%
Strata I (S1)	55	69%
Strata II (S2)	10	13%
Strata III (S3)	1	1%
TOTAL	80	100%

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN Item Variabel Implementasi E-Government (X1)

Variabel Implementasi E-Government									
No	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	Index	Keterangan
		5	4	3	2	1			
1	Pencarian data pada portal open data dan integrasi data Kota Makassar sangat mudah di lakukan	22	23	31	4	0	303	75,75%	Setuju
2	Informasi dan promosi daerah mudah ditemukan pada portal makassarkota.go.id dan media sosial Kominfo (Facebook/Instagram/Youtube)	22	19	37	2	0	301	75,25%	Setuju
3	Aplikasi e-Kinerja dan e-Niaja bermanfaat dalam mengukur dan memantau kinerja dan kehadiran ASN secara periodik	22	34	24	0	0	318	79,50%	Setuju
4	Aplikasi komunikasi dan pertemuan secara daring seperti Whatsapp, Telegram, dan Zoom meeting sangat membantu koordinasi pekerjaan sehari-hari	11	40	29	0	0	302	75,50%	Setuju
Rata-Rata							306	76,50%	Setuju

Item Variabel Kompetensi (X2)

Variabel Kompetensi									
No	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	Index	Keterangan
		5	4	3	2	1			
1	Latar belakang pendidikan saya saat ini sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari	8	48	24	0	0	304	76,00%	Setuju
2	Keahlian teknis yang saya miliki mendukung kinerja saya selama ini	12	44	24	0	0	308	77,00%	Setuju
3	Sikap dan perlakuan rekan kerja mendukung pekerjaan saya sehari-hari	8	48	24	0	0	304	76,00%	Setuju
Rata-Rata							305	76,33%	Setuju

Item Variabel Disiplin Kerja (X3)

Variabel Disiplin Kerja									
No	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	Index	Keterangan
		5	4	3	2	1			
1	Tujuan pekerjaan yang ingin dicapai yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai	7	50	23	0	0	304	76,00%	Setuju
2	Reward dan punishment diperhatikan dalam setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai	7	33	40	0	0	287	71,75%	Setuju
3	Pimpinan memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan	6	41	33	0	0	293	73,25%	Setuju
4	Pengawasan dan petunjuk atasan diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari	7	39	34	0	0	293	73,25%	Setuju
5	Sanksi yang wajar sebaiknya diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan	5	44	31	0	0	294	73,50%	Setuju
6	Hubungan antar pegawai saat ini berjalan baik sehingga mendukung kinerja pegawai	20	38	22	0	0	318	79,50%	Setuju
7	Segala bentuk tindakan indisipliner harus diberikan hukuman yang tegas	7	30	43	0	0	284	71,00%	Setuju
Rata-Rata							296	74,04%	Setuju

Item Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja									
No	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	Index	Keterangan
		5	4	3	2	1			
1	Pekerjaan yang saya lakukan setiap hari telah sesuai standar yang diharapkan	38	40	2	0	0	356	89,00%	Sangat Setuju
2	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target kinerja harian	38	42	0	0	0	358	89,50%	Sangat Setuju
3	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan	33	47	0	0	0	353	88,25%	Sangat Setuju
4	Segala pekerjaan yang saya lakukan sesuai instruksi dari pimpinan	26	51	3	0	0	343	85,75%	Sangat Setuju
Rata-Rata							353	88,13%	Sangat Setuju

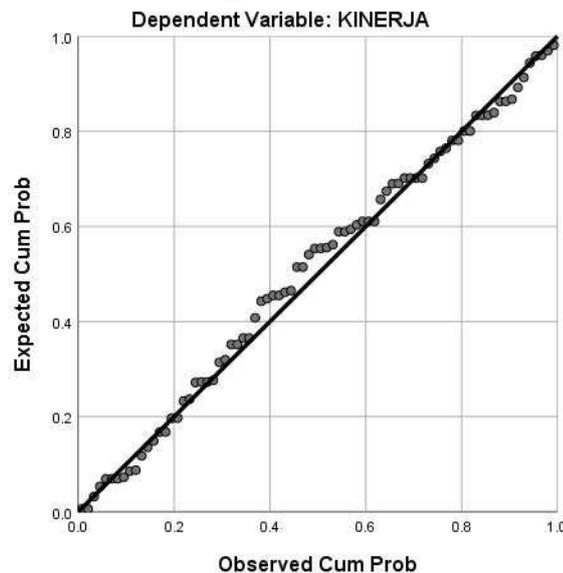
- UJI ASUMSI KLASIK
 1. UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov >0.05)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.80091574
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.042
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. UJI MULTIKOLINERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.268	1.046		5.994	.000		
	EGOVERNMENT	.422	.055	.651	7.658	.000	.411	2.433
	KOMPETENSI	.201	.087	.162	2.310	.024	.604	1.656
	DISIPLIN_KERJA	.101	.048	.159	2.125	.037	.531	1.884

a. Dependent Variable: KINERJA

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 80
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.560
- Nilai dU = 1.715
- Nilai Dw = 2.225
- Kesimpulan = $Dw > dU$ ($2.225 > 1.715$) = Tidak Terdapat autokorelasi

Model Summary^b

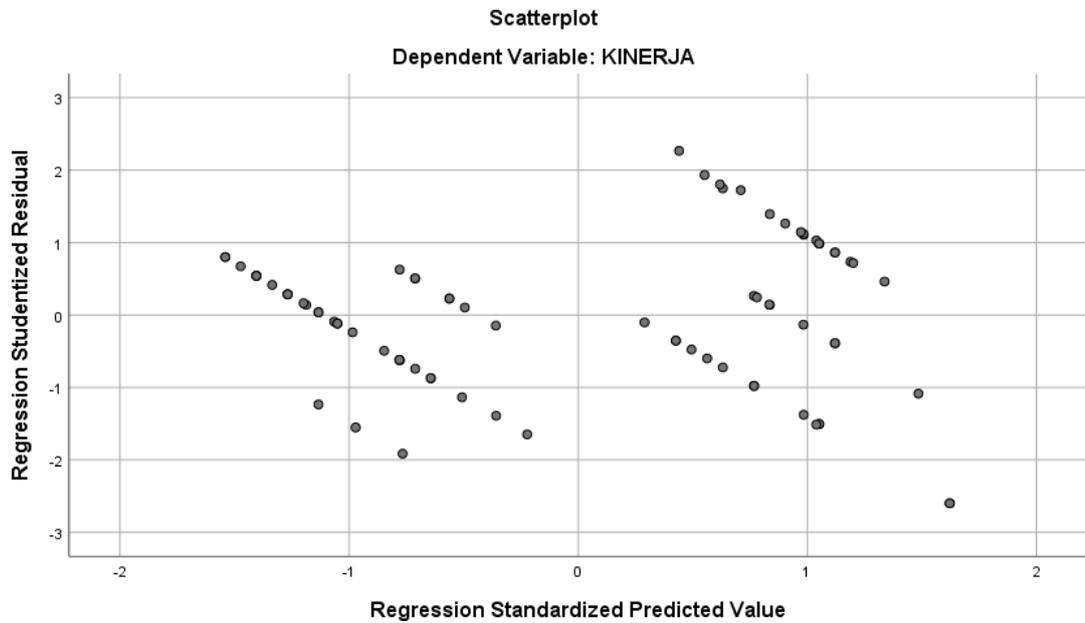
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	.774	.765	.817	2.225

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMPETENSI, EGOVERNMENT

b. Dependent Variable: KINERJA

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.991**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.268	1.046		5.994	.000		
	EGOVERNMENT	.422	.055	.651	7.658	.000	.411	2.433
	KOMPETENSI	.201	.087	.162	2.310	.024	.604	1.656
	DISIPLIN_KERJA	.101	.048	.159	2.125	.037	.531	1.884

a. Dependent Variable: KINERJA

2. UJIF → FTABEL = 2.72

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.524	3	57.841	86.746	.000 ^b
	Residual	50.676	76	.667		
	Total	224.200	79			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMPETENSI, EGOVERNMENT

3. UJI KOEFISIENREGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN_KERJA, KOMPETENSI, EGOVERNMENT ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	.774	.765	.817	2.225

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMPETENSI, EGOVERNMENT

b. Dependent Variable: KINERJA

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penye- but (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.22	2.14	2.08	2.03	2.00	1.97	1.94	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.56	2.41	2.29	2.21	2.13	2.07	2.02	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.21	2.12	2.06	2.01	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
50	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.11	2.05	2.00	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
51	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.20	2.10	2.04	1.99	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
52	4.03	3.18	2.78	2.54	2.39	2.27	2.19	2.09	2.03	1.98	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
53	4.02	3.17	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.08	2.02	1.97	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
54	4.02	3.17	2.77	2.53	2.38	2.26	2.17	2.07	2.01	1.96	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
55	4.02	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.16	2.06	2.00	1.95	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
56	4.01	3.16	2.76	2.52	2.37	2.25	2.15	2.05	1.99	1.94	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
57	4.01	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.14	2.04	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
58	4.01	3.15	2.75	2.51	2.36	2.24	2.13	2.03	1.97	1.92	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
59	4.00	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.12	2.02	1.96	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
60	4.00	3.14	2.74	2.50	2.35	2.23	2.11	2.01	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
61	4.00	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.10	1.99	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
62	4.00	3.13	2.73	2.49	2.34	2.22	2.09	1.98	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75	1.73
63	3.99	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.08	1.97	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74	1.72
64	3.99	3.12	2.72	2.48	2.33	2.21	2.07	1.96	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73	1.71
65	3.99	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.06	1.95	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72	1.70
66	3.99	3.11	2.71	2.47	2.32	2.20	2.05	1.94	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71	1.69
67	3.98	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.04	1.93	1.87	1.82	1.79	1.76	1.73	1.70	1.68
68	3.98	3.10	2.70	2.46	2.31	2.19	2.03	1.92	1.86	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67
69	3.98	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.02	1.91	1.85	1.80	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66
70	3.98	3.09	2.69	2.45	2.30	2.18	2.01	1.90	1.84	1.79	1.76	1.73	1.70	1.67	1.65

71	3.9 8	3.1 3	2.7 3	2.5 0	2.3 4	2.2 3	2.1 4	2.0 7	2.0 1	1.9 7	1.9 3	1.8 9	1.8 6	1.8 3	1.8 1
72	3.9 7	3.1 2	2.7 3	2.5 0	2.3 4	2.2 3	2.1 4	2.0 7	2.0 1	1.9 6	1.9 2	1.8 9	1.8 6	1.8 3	1.8 1
73	3.9 7	3.1 2	2.7 3	2.5 0	2.3 4	2.2 3	2.1 4	2.0 7	2.0 1	1.9 6	1.9 2	1.8 9	1.8 6	1.8 3	1.8 1
74	3.9 7	3.1 2	2.7 3	2.5 0	2.3 4	2.2 2	2.1 4	2.0 7	2.0 1	1.9 6	1.9 2	1.8 9	1.8 5	1.8 3	1.8 0
75	3.9 7	3.1 2	2.7 3	2.4 9	2.3 4	2.2 2	2.1 3	2.0 6	2.0 1	1.9 6	1.9 2	1.8 8	1.8 5	1.8 3	1.8 0
76	3.9 7	3.1 2	2.7 2	2.4 9	2.3 3	2.2 2	2.1 3	2.0 6	2.0 1	1.9 6	1.9 2	1.8 8	1.8 5	1.8 2	1.8 0
77	3.9 7	3.1 2	2.7 2	2.4 9	2.3 3	2.2 2	2.1 3	2.0 6	2.0 0	1.9 6	1.9 2	1.8 8	1.8 5	1.8 2	1.8 0
78	3.9 6	3.1 1	2.7 2	2.4 9	2.3 3	2.2 2	2.1 3	2.0 6	2.0 0	1.9 5	1.9 1	1.8 8	1.8 5	1.8 2	1.8 0
79	3.9 6	3.1 1	2.7 2	2.4 9	2.3 3	2.2 2	2.1 3	2.0 6	2.0 0	1.9 5	1.9 1	1.8 8	1.8 5	1.8 2	1.7 9
80	3.9 6	3.1 1	2.7 2	2.4 9	2.3 3	2.2 1	2.1 3	2.0 6	2.0 0	1.9 5	1.9 1	1.8 8	1.8 4	1.8 2	1.7 9
81	3.9 6	3.1 1	2.7 2	2.4 8	2.3 3	2.2 1	2.1 2	2.0 5	2.0 0	1.9 5	1.9 1	1.8 7	1.8 4	1.8 2	1.7 9
82	3.9 6	3.1 1	2.7 2	2.4 8	2.3 3	2.2 1	2.1 2	2.0 5	2.0 0	1.9 5	1.9 1	1.8 7	1.8 4	1.8 1	1.7 9
83	3.9 6	3.1 1	2.7 1	2.4 8	2.3 2	2.2 1	2.1 2	2.0 5	1.9 9	1.9 5	1.9 1	1.8 7	1.8 4	1.8 1	1.7 9
84	3.9 5	3.1 1	2.7 1	2.4 8	2.3 2	2.2 1	2.1 2	2.0 5	1.9 9	1.9 5	1.9 0	1.8 7	1.8 4	1.8 1	1.7 9
85	3.9 5	3.1 0	2.7 1	2.4 8	2.3 2	2.2 1	2.1 2	2.0 5	1.9 9	1.9 4	1.9 0	1.8 7	1.8 4	1.8 1	1.7 9
86	3.9 5	3.1 0	2.7 1	2.4 8	2.3 2	2.2 1	2.1 2	2.0 5	1.9 9	1.9 4	1.9 0	1.8 7	1.8 4	1.8 1	1.7 8
87	3.9 5	3.1 0	2.7 1	2.4 8	2.3 2	2.2 0	2.1 2	2.0 5	1.9 9	1.9 4	1.9 0	1.8 7	1.8 3	1.8 1	1.7 8
88	3.9 5	3.1 0	2.7 1	2.4 8	2.3 2	2.2 0	2.1 2	2.0 5	1.9 9	1.9 4	1.9 0	1.8 6	1.8 3	1.8 1	1.7 8
89	3.9 5	3.1 0	2.7 1	2.4 7	2.3 2	2.2 0	2.1 1	2.0 4	1.9 9	1.9 4	1.9 0	1.8 6	1.8 3	1.8 0	1.7 8
90	3.9 5	3.1 0	2.7 1	2.4 7	2.3 2	2.2 0	2.1 1	2.0 4	1.9 9	1.9 4	1.9 0	1.8 6	1.8 3	1.8 0	1.7 8

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.2	0.1	0.0	0.02	0.0	0.00	0.00
	5 0	0 0	5 0	5 0	1 2	5 0	1 2
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307

95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211