



Pengaruh Kompetensi Pegawai Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor

Theresia Lounggina Luisa Peny¹, Hermyn B. Hina², M E Perseveranda³

¹ Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi - NTT

² Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang – NTT

³ Fakultas Ekonomika dan Bisnis – Universitas Katolik Widya Mandira Kupang – NTT

Abstract

Received: 01 Juni 2024
Revised: 13 Juni 2024
Accepted: 23 Juni 2024

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yang merupakan pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan pengukuran skala interval dan rasio. Data analisis menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji linearitas. Setelah itu dilakukan analisis analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi serta pengujian hipotesis menggunakan uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. Dari hasil uji t membuktikan bahwa secara parsial variabel kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F membuktikan bahwa kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor dengan nilai signifikan F-hitung lebih kecil dari pada dengan pada alfa yaitu ($0,000 > 0,050$). Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.

Keywords: *kompetensi pegawai, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai*

(*) Corresponding Author: ginpeny83@gmail.com

How to Cite: Peny, T., Hina, H., & Perseveranda, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 933-948. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13295037>

PENDAHULUAN

Di era industri 4.0 setiap orang harus mampu mencari peluang dan juga menciptakan peluang kerja. Oleh karena itu setiap orang harus memiliki kompetensi yang mampu untuk bersaing secara global dari sisi kualitas sumber daya manusia (SDM), penguasaan dan memperluas networking. Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*)serta

mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu adanya pegawai yang profesional, bertanggung-jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, pegawai dalam menjalankan tugasnya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai (kualifikasi) atau yang kinerjanya baik di bidang ilmu yang dimilikinya. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja dapat juga dilihat dari bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya yang semuanya bisa di dukung oleh kemandirian, kreatifitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja. Kinerja merupakan hal yang dicapai oleh setiap instansi termasuk yang terjadi pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Alor, karena kinerja merupakan cerminan dari dedikasi kerja tiap pegawai pada kantor tersebut. Pentingnya kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan dan pencapaian tujuan instansi, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

Persoalan yang sering terjadi adalah masih perlu dioptimalkannya performa kerja dan prestasi kerja tiap pegawai. Hal ini bisa terjadi karena ada kaitannya dengan berbagai faktor seperti faktor dari pribadi pegawai, dari pimpinan dan lingkungan kerja dan bisa juga dari nilai-nilai budaya yang dibangun pada kantor tersebut. Oleh karena itu sebagai pimpinan pada kantor dan juga pada tiap bagian/unit/bidang wajib mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat dibuat berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan serta meningkatkan kinerja pegawai, agar sesuai dengan harapan instansi. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Alor merupakan salah satu unsur/ satuan kerja pemerintah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang komunikasi dan informatika berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan. Tugas dan fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Alor adalah membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan urusan rumah tangga daerah di bidang komunikasi dan informatika.

Menurut Hasibuan, kompetensi pegawai adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal – hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor masih perlu ditingkatkan agar terjadi kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan pegawai.

Selain kompetensi pegawai, disiplin kerja juga termasuk dalam salah satu faktor yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Pada kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor, masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan pemahaman akan disiplin kerja. Menurut Simanjuntak, disiplin kerja seorang pegawai dapat dilihat dari bagaimana seorang pegawai itu bisa disiplin dalam waktu kerja, seperti jam kerja dan waktu penyelesaian tugas. Selain itu disiplin tanggung jawab seperti apakah pegawai dapat menjalankan tugas yang diberikan dan dapat menyelesaikan tugas dengan mengikuti aturan yang ada. Dan disiplin juga berkaitan dengan disiplin sosial seperti tanggung jawab moral kepada

pemerintah, masyarakat sebagai nilai pengabdian dan bentuk dedikasinya dalam bekerja.

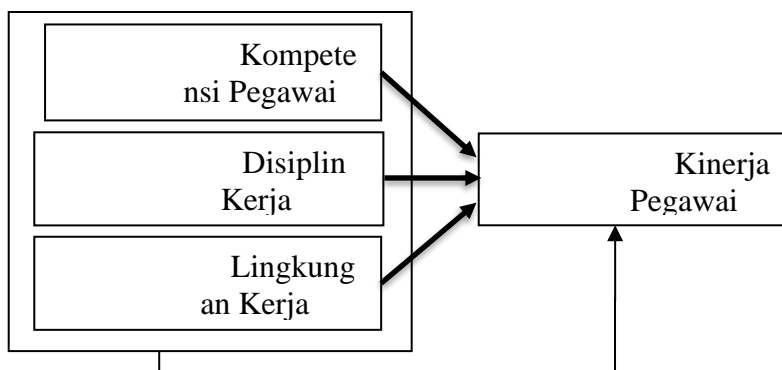
Selain kompetensi pegawai dan disiplin kerja, faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Kesworo, lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat bekerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah dalam bekerja. Pada Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor lingkungan kerja yang kondusif ditandai dengan adanya sikap saling menghargai rekan kerja, antara atasan dan bawahan, serta perhatian dan merasa menjadi bagian dari organisasi yang akan berdampak pada kepuasan bagi pegawai. Lingkungan kerja yang baik juga bisa dilihat dari berbagai perlengkapan dan peralatan yang tersedia guna mendukung pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja juga bisa merujuk pada gedung dan lengkapnya berbagai fasilitas yang tersedia di kantor agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan kenyamanan itu akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena pentingnya kinerja pegawai untuk selalu bisa dioptimalkan agar semaksimal mungkin melayani masyarakat, maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi Pegawai Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu semua pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Alor dengan jumlah 40 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian adalah : (1) Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Alor. (2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Alor. (3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Alor. (4) kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Keterangan :

- : pengaruh parsial (menggunakan uji t)
- ⬆ : pengaruh simultan (menggunakan uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Dalam analisis pendahuluan ini digunakan juga uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung *SPSS 22,0 for windows*.

1. Identitas Responden

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	31	77,5
Perempuan	9	22,5
Total	40	100

Sumber: data primer penelitian

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang (77,5%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang (22,5%).

b. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.

Identitas Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah (orang)	Presentase(%)
21-30	1	2,5

31-40	10	25
41-50	20	50
>50	9	22,5
Total	40	100

Sumber: data primer penelitian

Pada tabel dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia antara 20 – 30 tahun berjumlah 1 orang (2,5 %), usia 31-40 tahun berjumlah 10 orang (25 %), usia 41 – 50 tahun berjumlah 20 orang (50%) dan berusia 50 tahun ke atas berjumlah 9 orang (22,5%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Alor masih tergolong ke dalam usia produktif yaitu usia 25 – 40 tahun. Pegawai yang berusia mulai dari 40 tahun ke atas termasuk ke dalam tahap kematangan dan kemajuan yang cenderung menyukai pekerjaan yang menantang dan mengembangkan kompetensi dalam tugas tertentu (spesialisasi) dan mengembangkan inovasi serta kreativitas.

c. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Sesuai dengan hasil penelitian, maka identitas responden berdasarkan Pendidikan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir	Jumlah(orang)	Persentase (%)
S2	3	7,5
S1	15	37,5
D3	5	12,5
SMA	17	42,5
TOTAL	40	100

Sumber: data primer penelitian

Pada tabel di atas, diketahui bahwa responden yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang (7,5%), S1 sebanyak 15 orang (37,5 %) D3 sebanyak 5 orang (12.5%). SMA sebanyak 17 orang (42,5%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Alor lebih banyak memiliki latar belakang pendidikan SMA daripada pendidikan yang lainnya.

d. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil analisis, maka identitas responden berdasarkan masa kerja dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.

Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah (orang)	Presentase(%)
< 1 tahun	1	2,5
3 - 4 tahun	28	70
> 5 tahun	11	27,5
Total	40	100

Sumber: data primer penelitian

Pada tabel diatas dapat di ketahui bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Kounikasi dan Informatika Kabupaten Alor, yaitu responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 70% .

2. Hasil Uji Instrumen

2.1 Hasil Uji Kuesioner

2.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur kevaliditas atau keaslian suatu instrument. Dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2006:170) dengan syarat sebagai berikut :

- Jika r hitung lebih dari atau sama dengan 0,500 ($r \geq 0,500$), maka valid
- Jika r hitung kurang dari 0,500 ($r < 0,500$), maka tidak valid.

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai (X_1)

Hasil uji validitas variable kompetensi berikut :

Tabel 5.

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai (X_1)

Pernyataa	<i>Pearson</i>	Bata	Keteranga
P1	0.337	0.3	Valid
P2	0.337	0.3	Valid
P3	0.397	0.3	Valid
P4	0.425	0.3	Valid
P5	0.670	0.3	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompetensi seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3 .Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kompetensi pegawai bagi kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.

2). Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 6.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataa n	<i>Pearson Correlation</i>	Bata s validitas	Keteranga n
P1	0.409	0,3	Valid
P2	0.404	0,3	Valid
P3	0.481	0,3	Valid
P4	0.507	0,3	Valid
P5	0.501	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel disiplin seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel disiplin kerja bagi kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 7.

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

n	Pernyataa	Pearson <i>Correlation</i>	Bata s validitas	Keteranga n
P1		0.449	0,3	Valid
P2		0.449	0,3	Valid
P3		0.533	0,3	Valid
P4		0.595	0,3	Valid
P5		0.615	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja seperti terlihat dalam tabel 4.11 di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel lingkungan Kerja bagi kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 8.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

n	Pernyataa	Pearson <i>Correlation</i>	Bata s validitas	Keteranga n
P1		0.647	0,3	Valid
P2		0.582	0,3	Valid
P3		0.541	0,3	Valid
P4		0.536	0,3	Valid
P5		0.464	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.

2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat kehandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah Alpha Cronbach dengan syarat pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai Alpha Cronbach lebih dari atau sama dengan 0,6 (Alpha Cronbach \geq 0,6), maka Reliabel.
- Jika nilai Alpha Cronbach kurang dari 0,6 (Alpha Cronbach $<$ 0,6), maka tidak Reliabel.

Rangkuman hasil uji reliabilitas variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 9.
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,856	0,6	Reliabel
disiplin (X ₂)	0,831	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja(X ₃)	0,844	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,872	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0.6, maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini semua variabel memiliki nilai reliabel karena memiliki nilai di atas dari Cronbach alpha.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1.) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal dengan melihat pada hasil dari Uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut ini adalah hasil uji normalitas.

Tabel 10.
HASIL UJI NORMALITAS

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30053870
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.583
Asymp. Sig. (2-tailed)		.886

Sumber: data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang lebih besar daripada nilai alpha yaitu 0,05 yaitu dengan nilai 0,886. Maka dapat disimpulkan bahwa data primer dari penelitian ini telah terdistribusi normal.

2.) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas. Kriteria pengujian multikolinieritas dilihat dari nilai VIF (variance inflation factor) dan nilai tolerance, sebagai berikut :

- Jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji
- Jika nilai VIF > 10 maka dapat diartikan terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji

Tabel 11.
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Unstandar dized Coefficients		Stand ar dized Coefficient s	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1	1		1	.071		
Kompetensi Pegawai (X ₁)	8.647	0.024	.117	.693	.493	.94	.058
Disiplin Kerja (X ₂)	.163	.235	-.072	.424	.674	.94	.055
Lingkungan Kerja (X ₃)	.094	.212	.073	.440	.663	.97	.023

Sumber: Data Primer Penelitian

Berdasarkan tabel di atas, bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

3.) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *heterokedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 12.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.358	.121		-1,688	.281
Kompetensi pegawai	.289	.435	.225	.664	.345
Disiplin kerja	.254	.408	.206	.601	.383
Lingkungan kerja	.267	.417	.264	.640	.357

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Kompetensi Kerja ($0,345 \geq 0,05$), diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Disiplin Kerja ($0,383 \geq 0,05$) dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Lingkungan Kerja ($0,357 \geq 0,05$) yang artinya data ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4.) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan.

Tabel 13.

Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	Deviation from Linearity	
		F	Sig.
1	Kompetensi Pegawai	1,156	0,105
2	Disiplin Kerja	1,139	0,094
3	Lingkungan Kerja	1,185	0,127

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F dari *deviation from linearity* adalah lebih besar dari nilai alfa 5% atau 0,05 artinya variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.

Berdasarkan atas data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan perhitungan dengan menggunakan program SPSS *for windows version 22.0* maka diperoleh *output* pengujian data sebagai berikut.

Tabel 14.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,312	1,328		,235	,147
Pegawai Kompetensi	,483	,113	,441	,274	,000
Disiplin Kerja	,592	,146	,518	,055	,000
Lingkungan Kerja	,446	,117	,422	,812	,000

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,312 + 0,483X_1 + 0,592 X_2 + 0,446X_3$$

Persamaan regresi linier berganda di atas memiliki makna sebagai berikut

1. Nilai konstanta sebesar 0,312 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai konstan atau nol (0), maka nilai variabel kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor sudah ada sebesar 0,312 atau 31,2 %
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi pegawai sebesar 0,483 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi pegawai sebesar satu kali, maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor akan bertambah sebesar 0,483 atau 48,3%
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,592 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu kali, maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor akan bertambah sebesar 0,592 atau 59,2%.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,446 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satu kali, maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor akan bertambah sebesar 0,446 atau 44,6%.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni Kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

1.) Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi uji t kurang dari atau sama dengan nilai alfa, maka menerima hipotesis H_a dan menolak H_0 .
2. Jika nilai signifikansi uji t lebih besar dari nilai alfa, maka menolak H_a dan menerima H_0 .

Tabel 15.
Hasil Uji t (uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,312	1,328		,235	,147
Pegawai Kompetensi	,483	,113	,441	4,274	,000
Disiplin Kerja	,592	,146	,518	4,055	,000
Kerja Lingkungan	,446	,117	,422	3,812	,000

Sumber : Data Primer Penelitian

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Pengujian Hipotesis kompetensi (H_{a1})

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel kompetensi pegawai terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai variabel kompetensi pegawai memiliki nilai t hitung sebesar 4,274, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengambilan keputusan untuk X_1 adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan bahwa Variabel kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.

2. Pengujian Hipotesis Disiplin Kerja (H_{a2})

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel Kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 4,055 , signifikan sebesar 0,000, dimana nilai ini lebih

kecil dari nilai alfa ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian maka Hasil Penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga Pengambilan keputusan untuk X_2 adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian maka hasil penelitian ini menerima Hipotesis 2 menyatakan bahwa Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.

3. Pengujian Hipotesis lingkungan kerja (Ha3)

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variable lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,812, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka hasil penelitian ini ada menyatakan pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. sehingga pengambilan keputusan untuk X_1 adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian maka hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.

2.) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh keseluruhan variabel independen yaitu: kompetensi pegawai, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. Pengambilan Keputusan untuk uji F adalah :

- Jika nilai sig uji F \leq dari 0,5 maka terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi pegawai, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.
- Jika nilai sig uji F $>$ dari 0,5 maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi pegawai, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.

Tabel 16.
Hasil Uji F (uji simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	29,810	3	9,937	51,359	.000 ^a
	6,965	3	0,193		
	36,775	6			
Total		9			

Sumber: Data primer Penelitian

Uji simultan atau uji F ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis keempat variabel serta mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel kompetensi pegawai, disiplin kerja dan

lingkungan kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menerima H_4 yang menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.
2. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.
3. Secara parsial Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.
4. Secara simultan kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji F dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor .

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, D., Setiaji, B., Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., ... & Dharta, F. Y. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.*
- Duka, A., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018-1039. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10440930>

- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383.
- Gorang, A., Hermayanti, H., Peny, T. L., & Awang, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7637817>
- Hermayanti, H., Peny, T. L., Gorang, A., & Awang, M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639090>
- Illu, S., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 965-979. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213330>
- Jakra, S., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 943-964. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10212208>
- Karmani, A., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1072-1085. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10444350>
- Manilau, Y., Gorang, A., Hermayanti, H., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 995-1009. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213494>
- Moumalai, F., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 942-956. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10460928>
- Onmau, S., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Di Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 980-994. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213419>

- Pally, M., H, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(21), 911-935. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10219255>
- Peny, T. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2127-2142. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.812>
- Peny, T. L. (2018). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA (PERSERO) TERMINAL BBM TENAU KUPANG. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 13-40.
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7989035>
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7929868>
- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Peny, T. L. L., Lestari, S. I. P., Ratnaningtyas, E. M., Yusuf, M., Taufik, M. Z., & Shobri, M. (2022). The Correlation between Leadership Style, Work Motivation and Work Environment with Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Alor District-East Nusa Tenggara Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY*, 1(5), 234-243.
- Peny, T. L., Gorang, A., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M. ., & Luisa Peny , T. L. . (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 58–75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i`1.267>