

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Profil Kantor Dinas Pekerja Umum dan Tata Ruang Sulawesi Selatan

Dinas pekerjaan umum (PU) Berdiri sejak zaman Belanda, dahulu bernama PW dan kini telah menjadi Bidang Dinas Pekerjaan Umum. PU ini adalah merupakan salah satu instansi dibawah naungan Departemen Pekerjaan Umum yang berkedudukan di Jakarta sebagai Pusat, dan perkembangan PU hingga dewasa ini dapat dibagi dalam berbagai tahap, yaitu:

Tahun 1945 sampai tahun 1964. Merupakan tahap awal dengan perkembangan yang masih sangat rawan, pada tahap ini selain dapat membangun sarana jalan, gedung-gedung maupun untuk kepentingan para penjajah yang ada di wilayah RI, dengan nama Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Selatan.

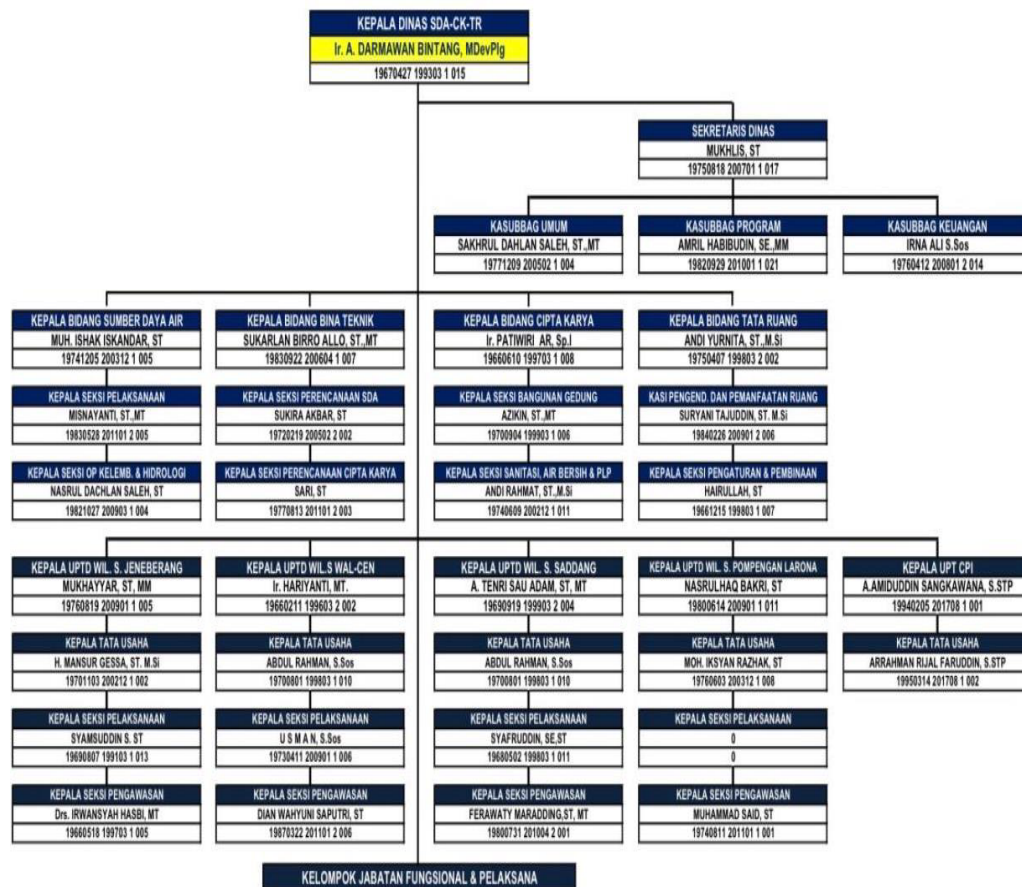
Tahun 1964 sampai tahun 1970. Merupakan tahap selanjutnya karena pada tahap ini dapat dilihat perkembangan yang sedikit mengembirakan. Karena pada tahun ini Departemen Pekerjaan Umum (PU) telah diterapkan menjadi bagian dari Cipta Karya Provinsi Sulawesi Selatan.

Tahun 1970 sampai tahun 1986. Pada periode inilah perkembangan pembangunan yang dikerjakan oleh Dinas Pekerjaan Umum sangat mengembirakan walaupun pada tahap ini juga Dinas Pekerjaan Umum dituntut untuk selalu meningkatkan sarana Perhubungan dan Perumahan. Dan pada tahap ini juga Departemen Pekerjaan Umum mempunyai sebutan sebagai

bidang Cipta Karya yang ada di Makassar.

Tahun 1986 sampai tahun 2001. Pada periode ini dikeluarkan Surat Keputusan (SK) Pemerintah Daerah No. 8 Tahun 1990 di Sulawesi Selatan dan Surat Keputusan Gubernur No. 241/111/Tahun 1991, tentang pembentukan Dinas PU Cipta Karya Provinsi Sulawesi Selatan yang harus mampu tumbuh dan berkembang dengan kekuatan sendiri. Oleh karena itu, usaha-usaha peningkatan terciptanya pembangunan yang kuat, dan ini merupakan basis untuk mewujudkan sarana dan tujuan Rencana Pembangunan Lima Tahun (REPELITA) oleh Pemerintah.

Tahun 2001 sampai sekarang. Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan No. 16 tanggal 31 Januari 2001, tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Dinas Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sulawesi Selatan, maka periode ini Dinas Pekerjaan Umum (PU) Cipta Karya berganti nama menjadi Dinas Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun Struktur organisasi :



Gambar 3. Struktur Organisasi

2. Visi Misi

VISI :

“Sulawesi Selatan yang Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter”

MISI :

- Pemerintahan yang berorientasi melayani, inovatif, dan berkarakter.
- Peningkatan infrastruktur yang berkualitas dan aksesibel.
- Pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru yang produktif.
- Pembangunan manusia yang kompetitif dan inklusif.
- Peningkatan produktivitas dan daya saing produk Sumber Daya Alam

yang berkelanjutan.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai pada Dinas umum dan tata ruang. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden pada pegawai.

Tabel 4. Distribusi dan Pengambilan Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuisisioner yang disebar	87
2	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0
3	Jumlah kuisisioner yang kembali	87
4	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	87

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Umum dan tataruang Sulawesi Selatan. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia dan lama bekerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	61	70,1%
2	Perempuan	26	29,9%
Jumlah		87	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa 87 pegawai yang bekerja pada dinas umum dan tataruang sulsel terdiri dari 61 pegawai berjenis kelamin laki laki atau 70,1% dari jumlah responden, sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 26 pegawai atau sekitar 29,9% dari jumlah

responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 6. responden berdasarkan umur/usia

No.	Usia	Jumlah Orang	Presentase
1	20 – 30 Tahun	17	19,5%
2	30- 40 Tahun	31	35,6%
3	40 – 50 Tahun	22	25,3%
4	> 50 Tahun	17	19,5%
Jumlah		87	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Bersadarkan tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa 87 pegawai yang bekerja pada dinas umum dan tataruang sulsel yang memiliki rentan usia 20-30 tahun berjumlah 17 pegawai atau atau sekitar 19,5% dari jumlah responden, berumur 30-40 tahun sebanyak 31 pegawai atau 35,6%, kemudian yang berusia 40-50 tahun sebanyak 22 pegawai atau 25,3% dan yang memiliki rentan usia >50 tahun berjumlah 17 pegawai atau sekitar 19,5% dari jumlah responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

Tabel 7. responden berdasarkan umur/usia

No.	Lama bekerja	Jumlah Orang	Presentase
1	1-3 Tahun	15	17,2%
2	4-6 Tahun	28	32,2%
3	7-10 Tahun	32	36,8%
4	> 10 Tahun	12	13,8%
Jumlah		87	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Bersadarkan tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa 87 pegawai yang bekerja pada dinas umum dan tataruang sulsel yang bekerja selama 1-3 tahun berjumlah 15 pegawai atau atau sekitar 17,2% dari jumlah responden, 4-6 tahun sebanyak 28 pegawai atau 32,2%, kemudian yang bekerja 7-10 tahun

sebanyak 32 pegawai atau 36,8% dan yang bekerja >10 tahun berjumlah 12 pegawai atau sekitar 13,8% dari jumlah responden.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah rekrutmen, kedisiplinan, kejujuran dan kinerja pegawai. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

Tabel 8. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Rekrutmen	87	3.43	5.00	4.3629	.45270
Kedisiplinan	87	3.20	5.00	4.2621	.43489
Kejujuran	87	3.00	5.00	4.3402	.54141
Kinerja Pegawai	87	3.20	5.00	4.3149	.46519
Valid N (listwise)	87				

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Tabel diatas menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

1) Rekrutmen (X1)

Berdasarkan tabel diatas X1 memiliki nilai minimum 3,43 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,3629 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.45270 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2) Kedisiplinan (X2)

Berdasarkan table diatas X2 memiliki nilai minimum 3,20 nilai maksimum 5.00 dan mean 4,2621 sehingga berada di skala nilai yang

menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,43489 dari nilai rata-rata jawaban responden.

3) Kejujuran (X3)

Berdasarkan table diatas X3 memiliki nilai minimum 3,0 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,3402 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,54141 dari nilai rata-rata jawaban responden.

4) Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel diatas Y memiliki nilai minimum 3,20 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,3149 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,46519 dari nilai rata-rata jawaban responden.

b. Hasil Uji Statistik Frekuensi

Deskripsi data hasil penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi data baik berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Nilai-nilai yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik frekuensi.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu rekrutmen, kedisiplinan, kejujuran dan kinerja pegawai. Hasil perhitungan statistik frekuensi masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada

lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistik frekuensi tersebut dikemukakan berikut ini.

1) Rekrutmen (X1)

Rekrutmen adalah suatu keputusan perencanaan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mengenai jumlah pegawai yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur rekrutmen terdiri dari 7 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden rekrutmen dilihat pada tabel.

Tabel 9 Tanggapan Responden Mengenai Rekrutmen

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata	
	1	2	3	4	5	N			
1	F	0	1	3	43	40	87	383	4.4023
	%	0	1,1	3,4	49,4	46,0			
2	F	0	2	7	38	40	87	377	4.3333
	%	0	2,3	8,0	43,7	46,0			
3	F	0	0	8	31	48	87	388	4.4598
	%	0	0	9,2	35,6	55,2			
4	F	0	0	8	36	43	87	383	4.4023
	%	0	0	9,2	41,4	49,4			
5	F	0	0	7	39	41	87	382	4.3908
	%	0	0	8,0	44,8	47,1			
6	F	0	0	3	49	35	87	380	4.3678
	%	0	0	3,4	56,3	40,2			
7	F	0	4	15	29	39	87	364	4.1839
	%	0	4,6	17,2	33,3	44,8			
Mean variabel Rekrutmen									4,45270

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata

keseluruhan dari 7 pernyataan yaitu sebesar 4,45270 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

2) Kedisiplinan (X2)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan terdiri dari 5 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden kedisiplinan dilihat pada tabel.

Tabel 10. Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata	
	1	2	3	4	5	N			
1	F	0	0	8	42	37	87	377	4.3333
	%	0	0	9,2	48,3	42,5			
2	F	0	0	7	49	31	87	372	4.2759
	%	0	0	8,0	56,3	56,3			
3	F	0	0	7	60	20	87	361	4.1494
	%	0	0	8,0	69,0	23,0			
4	F	0	0	8	52	27	87	367	4.2184
	%	0	0	9,2	59,8	31,0			
5	F	0	0	5	48	34	87	377	4.3333
	%	0	0	5,7	55,2	39,1			
Mean variabel Kedisiplinan									4,43489

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,43489 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

3) Kejujuran (X3)

Kejujuran adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenar – benarnya, tidak berbohong, atau mengatakan hal – hal yang menyalahi apa yang terjadi/fakta. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kejujuran terdiri dari 5 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden kejujuran dilihat pada tabel.

Tabel 11 Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata	
	1	2	3	4	5	N			
1	F	0	1	9	44	33	87	370	4.2529
	%	0	1,1	10,3	50,6	37,9			
2	F	0	1	11	35	40	87	375	4.3103
	%	0	1,1	12,6	40,2	46,0			
3	F	0	1	10	39	37	87	373	4.2874
	%	0	1,1	11,5	44,8	42,5			
4	F	0	0	7	42	38	87	379	4.3563
	%	0	0	8,0	48,3	43,7			
5	F	0	0	4	36	47	87	391	4.4943
	%	0	0	4,6	41,4	54,0			
Mean variabel Kejujuran								4,54141	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,54141 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

4) Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang

pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan pelanggan terdiri dari 5 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden kinerja pegawai dilihat pada tabel.

Tabel 12. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata	
	1	2	3	4	5	N			
1	F	0	0	7	38	42	87	383	4.4023
	%	0	0	8,0	43,7	48,3			
2	F	0	0	7	46	34	87	375	4.3103
	%	0	0	8,0	52,9	39,1			
3	F	0	0	7	54	26	87	367	4.2184
	%	0	0	8,0	62,1	29,9			
4	F	0	1	7	42	37	87	376	4.3218
	%	0	1,1	8,0	48,3	42,5			
5	F	0	0	14	31	42	87	376	4.3218
	%	0	0	16,1	35,6	48,3			
Mean variabel Kinerja Pegawai									4,46519

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,46519 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

c. Hasil Uji Instrument Penelitian

1) Hasil Uji Validitas

Untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dan schindler, 2006), dengan melihat nilai Corrected item-total correlation. Item-total correlation merupakan nilai korelasi antara skor butir dengan skor total

skala. Korelasi skor yang didapat subjek pada butir soal dengan skor total yang didapat subjek pada skala tersebut merupakan nilai item-total correlation dengan standar 0,30. Corrected item-total correlation merupakan salah satu parameter yang bertujuan untuk melihat kesesuaian fungsi butir dengan fungsi keseluruhan skala.

Tabel 13. Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan		r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	R1	0,700**	0,300	VALID
	R2	0,755**	0,300	VALID
	R3	0,823**	0,300	VALID
	R4	0,790**	0,300	VALID
	R5	0,783**	0,300	VALID
	R6	0,397**	0,300	VALID
	R7	0,463**	0,300	VALID
X2	K1	0,734**	0,300	VALID
	K2	0,864**	0,300	VALID
	K3	0,574**	0,300	VALID
	K4	0,751**	0,300	VALID
	K5	0,723**	0,300	VALID
X3	KJ1	0,843**	0,300	VALID
	KJ2	0,910**	0,300	VALID
	KJ3	0,899**	0,300	VALID
	KJ4	0,870**	0,300	VALID
	KJ5	0,459**	0,300	VALID
Y	KP1	0,737**	0,300	VALID
	KP2	0,694**	0,300	VALID
	KP3	0,657**	0,300	VALID
	KP4	0,734**	0,300	VALID
	KP5	0,750**	0,300	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa variabel rekrutmen, kedisiplinan, kejujuran dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung > r tabel (r hitung > 0,300) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika $> 0,60$ maka reliabel (Sujarweni, 2015).

Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,787	Reliabel
Kedisiplinan (X2)	0,783	Reliabel
Kejujuran (X3)	0,864	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,760	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

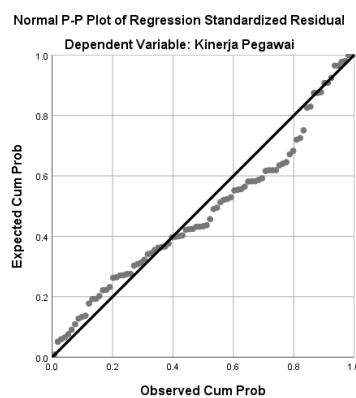
Tabel 14 diatas menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, kedisiplinan, kejujuran dan kinerja pegawai mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

d. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode *p plot*.

Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak maka digunakan analisis grafik, pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2016). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4

Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Pada gambar diatas diketahui bahwa data dengan Normal *P-P Plot* pada variabel nilai religiositas yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal atau mendekati normal. Hal tersebut dikarenakan titik-titik pada gambar distribusi terlihat menyebar atau mendekati di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan mengikuti garis

diagonal.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Rekrutmen	.780	1.282
	Kedisiplinan	.876	1.142
	Kejujuran	.770	1.298

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

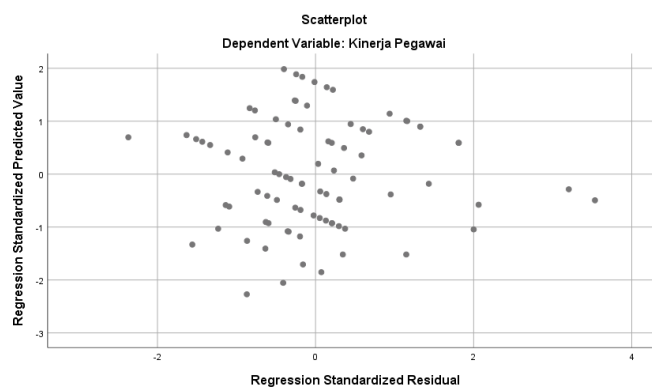
Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa variabel Rekrutmen, kedisiplinan dan kejujuran memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam

penelitian ini.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Adapun dasar analisisnya yaitu (Ghozali, 2016):



Gambar 5
Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar diatas grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi

layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai dengan variabel yang mempengaruhi yaitu rekrutmen, kedisiplinan dan kejujuran.

e. Hasil Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 16 Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.437	1.672		.859	.393
	Rekrutmen	-.096	.048	-.131	-2.007	.048
	Kedisiplinan	.592	.066	.554	8.967	.000
	Kejujuran	.482	.057	.561	8.525	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 1,437 + -0,096 X_1 + 0,592 X_2 + 0,482 X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta adalah 1,437 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen rekrutmen, kedisiplinan dan kejujuran bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 1,437 satuan.
- b) Koefisien regresi Rekrutmen (b_1) adalah -0,096 dan bertanda negatif.

Hal ini berarti, kinerja pegawai (variabel Y) akan tetap baik jika rekrutmen (variabel X_1) mengalami penurunan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda negatif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel rekrutmen (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Semakin menurun rekrutmen maka kinerja pegawai akan tetap baik pada Dinas Umum dan tataruang Sulsel.

- c) Koefisien regresi Kedisiplinan (b_2) adalah 0,592 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,592 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kedisiplinan (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Semakin baik kedisiplinan pegawai maka kinerja pegawai pada Dinas umum dan tataruang Sulsel akan semakin meningkat.
- d) Koefisien regresi Kejujuran (b_3) adalah 0,482 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,482 jika nilai variabel X_3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kedisiplinan (X_3) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Semakin baik kejujuran pegawai maka kinerja pegawai pada Dinas umum dan tataruang Sulsel akan semakin meningkat.

2) Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Tabel 17. Hasil Uji R²

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.723	.713	1.24598
a. Predictors: (Constant), Kejujuran, Kedisiplinan , Rekrutmen				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas terdapat angka R sebesar 0,850 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan ketiga variabel independennya kuat, karena berada didefenisi kuat yang angkanya diantara 0,5 – 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,723 atau 72,3% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, kedisiplinan dan kejujuran sebesar 72,3% sedangkan sisanya 27,7% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.437	1.672		.859	.393
	Rekrutmen	-.096	.048	-.131	-2.007	.048
	Kedisiplinan	.592	.066	.554	8.967	.000
	Kejujuran	.482	.057	.561	8.525	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Rekrutmen (X1), Kedisiplinan (X2), Kejujuran (X3) dan Kinerja Pegawai (Y).

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen memiliki tingkat signifikan sebesar 0,048 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_1 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t yang bernilai -2,007 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat negatif terhadap variabel dependen.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t yang bernilai +8,967 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

c) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kejujuran memiliki tingkat

signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kejujuran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t yang bernilai +8,525 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

4) Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan α 5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.410	3	112.137	72.231	.000 ^b
	Residual	128.854	83	1.552		
	Total	465.264	86			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kejujuran, Kedisiplinan, Rekrutmen						

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 19 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa rekrutmen, kedisiplinan dan kejujuran secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan probabilitas 0,000.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Umum dan Tataruang Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas maka dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dimana semakin menurun kualitas rekrutmen pada Dinas Umum dan Tataruang Sulsel maka kinerja pegawai akan tetap meningkat. Hal tersebut dapat terjadi karena pada kantor telah melakukan rekrutmen dengan pengurangan pegawai yang tidak produktif atau tidak cocok dengan peran mereka. Dengan demikian, meskipun jumlah pegawai berkurang, produktivitas dan kinerja keseluruhan meningkat karena kehadiran hanya pegawai yang lebih berkualitas.

Rekrutmen adalah suatu keputusan perencanaan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mengenai jumlah pegawai yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. (Arif, 2018) Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Rekrutmen yang bersifat negatif bisa juga mengacu pada pengurangan jumlah pegawai yang kemudian diikuti dengan implementasi pelatihan, pengembangan, atau pembinaan pegawai yang tersisa. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada, karena perusahaan berinvestasi dalam

pengembangan keterampilan, motivasi, dan dukungan bagi pegawai yang tersisa. Hal lain yang perlu dipertimbangkan adalah bahwa peningkatan kinerja pegawai mungkin juga terjadi karena efisiensi operasional yang dihasilkan dari reorganisasi atau restrukturisasi organisasi. Pengurangan pegawai dapat memaksa perusahaan untuk mengevaluasi proses dan sistem kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan daya saing dan kinerja keseluruhan.

Dalam situasi tertentu, rekrutmen yang bersifat negatif juga dapat menunjukkan upaya untuk fokus pada tenaga kerja yang lebih ahli atau terampil dengan mengurangi pegawai yang kurang produktif. Ini dapat menyebabkan kinerja keseluruhan meningkat karena perusahaan memiliki tim yang lebih kompeten dan efektif. Dengan demikian, sementara rekrutmen yang bersifat negatif pada awalnya tampak seperti tindakan yang merugikan, hasilnya dapat mengindikasikan peningkatan kinerja pegawai dan keseluruhan efisiensi organisasi.

Dengan berkurangnya proses rekrutmen memberikan dampak berupa jumlah pegawai yang tetap namun kinerja yang tetap baik, perusahaan dapat mencapai tingkat efisiensi yang lebih tinggi karena setiap individu di organisasi akan lebih bertanggung jawab atas tugas-tugas tambahan. Kemudian Pegawai akan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka secara lebih luas karena mereka mungkin harus mengambil tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, D. (2018) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan tidak

signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erny Dita Rosalina (2021) yang menyatakan bahwa i. Rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik (PT. UPI).

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Umum dan Tataruang Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dimana semakin baik kedisiplinan seorang pegawai pada Dinas Umum dan Tataruang Sulsel maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hal tersebut dapat terjadi karena Kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai karena menciptakan lingkungan kerja yang teratur, terstruktur, dan efisien. Kedisiplinan mengajarkan pegawai untuk mematuhi aturan dan prosedur perusahaan secara konsisten. Dengan memiliki fokus dan konsistensi dalam melakukan pekerjaan, pegawai cenderung lebih produktif dan efisien.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. ketidakdisiplinan pegawai di dalam suatu perusahaan maka, secara tidak langsung akan berakibat negatif bagi pihak perusahaan tersebut (Hasibuan dalam Tanto et al., 2020). Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara output terhadap input sumber daya yang dipakai (Sulaeman, 2019). Pegawai yang memiliki.

Kedisiplinan melibatkan pengelolaan waktu yang baik, termasuk kehadiran

tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan menghindari pemborosan waktu. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas pegawai secara keseluruhan. Kedisiplinan membantu pegawai untuk mengembangkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka. Dengan merasa bertanggung jawab, pegawai cenderung bekerja dengan lebih serius dan peduli terhadap hasil kerja mereka. Kedisiplinan juga membantu dalam menciptakan budaya kerja yang teratur dan terorganisir, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kerjasama antar pegawai. Ketika setiap anggota tim disiplin, mereka lebih mungkin untuk berkontribusi secara positif terhadap tujuan bersama.

Kedisiplinan membantu pegawai untuk tetap fokus pada tugas-tugas mereka dan menjalankan pekerjaan dengan konsistensi. Dengan demikian, pegawai cenderung lebih produktif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Kedisiplinan yang positif membantu mengurangi potensi konflik di tempat kerja karena aturan dan prosedur yang jelas membantu menjaga ketertiban dan keadilan. Lingkungan kerja yang bebas dari konflik dapat membantu pegawai untuk fokus pada tugas-tugas mereka. Sehingga kedisiplinan yang baik cenderung menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Teori yang sejalan dengan diperbaikinya disiplin dan peningkatan kinerja pegawai adalah teori reinforcement dari B.F. Skinner. Teori ini menekankan penggunaan reinforcement positif untuk memperkuat perilaku yang diinginkan, dalam hal ini adalah disiplin yang positif dan peningkatan kinerja pegawai. Menurut teori ini, pemberian reinforcement positif seperti pujian, pengakuan,

atau insentif yang sesuai dengan kinerja yang baik akan meningkatkan kecenderungan pegawai untuk mempertahankan perilaku tersebut. Dengan menciptakan hubungan antara disiplin yang positif dan peningkatan kinerja, perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020) disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Sinar Sosro Rancaekek. Kemudian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farida, R. D. M., Fitriani, H., Rahman, A., & Sumarno, S. (2023) Hasil penelitian memastikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel kedisiplinan dan prestasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Serang.

3. Pengaruh Kejujuran terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Umum dan Tataruang Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kejujuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dimana semakin meningkat kejujuran seorang pegawai pada Dinas Umum dan Tataruang Sulsel maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hal tersebut dapat terjadi karena Dengan adanya kejujuran, komunikasi menjadi lebih langsung dan transparan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas karena meminimalisir kesalahpahaman atau konflik yang timbul akibat informasi yang disembunyikan atau tidak jujur.

Menurut Rusfiati (2019) Kejujuran adalah kemampuan menyampaikan kebenaran mengakui kesalahan, dapat dipercaya dan bertindak secara hormat.

Kejujuran adalah sesuatu kemampuan untuk mengakui perasaan atau pemikiran atau juga tindakan seseorang pada orang lain, kejujuran menjadi penting karena dengan mengakui apa yang ia pikirkan, ia rasakan, dan ia lakukan sebagaimana adanya, seseorang dapat terhindar dari rasa bersalah yang timbul akibat kebohongan yang ia lakukan.

Kejujuran menjadi nilai penting dalam lingkungan kerja yang dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ketika pegawai dikenal karena kejujuran mereka, hal ini menciptakan rasa percaya antara sesama pegawai dan juga antara pegawai dengan manajemen. Keterpercayaan yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan membantu membangun hubungan yang baik antara rekan kerja serta manajemen. Ini dapat mempercepat aliran informasi dan kolaborasi yang efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan tim. Kejujuran sering kali diikuti oleh sikap bertanggung jawab. Pegawai yang jujur cenderung mengakui kesalahan dan mengambil tanggung jawab atas tindakan mereka. Hal ini dapat menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa lebih termotivasi untuk belajar dari kesalahan dan mengembangkan solusi yang lebih baik.

Kemudian Kejujuran juga mencerminkan citra perusahaan yang baik. Pegawai yang jujur dapat menjadi duta yang baik bagi perusahaan dan menciptakan hubungan yang positif dengan klien, pelanggan, dan pihak-pihak eksternal lainnya. Dengan demikian, kejujuran yang meningkat dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, berdasarkan kepercayaan,

tanggung jawab, produktivitas, dan sebuah citra perusahaan yang kuat. Oleh karena itu, kejujuran berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Faizin (2021) menunjukkan bahwa kinerja yang baik dihasilkan dari perilaku yang jujur, bertanggung jawab, adil, dan berani mengambil keputusan. Integritas yang tinggi menimbulkan rasa loyalitas dan akan berdampak terhadap kinerja seseorang baik secara langsung atau secara tidak langsung.