

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penentuan karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini total sampel seharusnya sebanyak 50 kuesioner yang dibagi serta dianggap representatif dan layak dalam memberikan informasi yang akurat terhadap pernyataan yang diajukan.

Karakteristik responden adalah gambaran dari keseluruhan populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, data ataupun informasi yang diperoleh terkait dengan Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data responden mengenai tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin dan masa kerja, yang dapat dijadikan masukan bagi beberapa variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Data responden ini diperoleh dari data primer yang dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dijadikan salah satu aspek demografi karena pendidikan memiliki pengaruh dalam peningkatan kemampuan personal,

yang merupakan salah satu variabel independen dalam model penelitian. Semakin baik tingkat pendidikan anggota organisasi maka dapat disimpulkan anggota organisasi tersebut memiliki kemampuan personal yang lebih baik dan akan berdampak pada kinerjanya.

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh profil responden menurut tingkat pendidikan yang dirangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2
Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1.	SMU/SMK	1	2,0
2	D3	21	42,0
3.	S1	25	50,0
4.	S2	3	6,0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan S1 sebesar 25 responden atau 50,0 persen, S2 sebesar 3 responden atau 6,0 persen tingkat pendidikan D3 sebanyak 21 responden atau 42,4 persen tingkat pendidikan SMU/SMK dan 1 responden dengan persentase sebesar 2,0. Kondisi ini menunjukkan unit analisis dalam penelitian ini didominasi oleh tingkat pendidikan tertinggi S1 sebanyak 25 responden atau 50,0 persen. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan memiliki kualifikasi yang sesuai dan mampu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensinya.

2. Distribusi Responden Menurut Umur

Tingkat kedewasaan responden dapat dilihat dari umur responden yang merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kemampuan, pengetahuan, tanggung jawab responden dalam bertindak, berpikir serta mengambil keputusan. Pegawai yang lebih berumur cenderung lebih mapan dalam berpikir dan bertindak serta lebih terbiasa menghadapi persoalan yang muncul di tempat kerja, sehingga mereka telah terbiasa dan lebih mampu melakukan adaptasi dengan permasalahan yang muncul. Oleh karena itu, pengambilan keputusan cenderung lebih efektif ketimbang pegawai yang berumur muda. Berangkat dari penjelasan tersebut maka umur dijadikan salah satu gambaran responden yang berguna untuk memahami perilaku pegawai dan hubungannya dengan kinerja. Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh tingkat umur yang dirangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3
Karakteristik Responden Tingkat Umur

No	Umur (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1.	20-25	2	4,0
2.	26-30	15	30,0
3.	31-35	20	40,0
4.	> 36	13	26,0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa umur 20-25 tahun sebanyak 2 responden atau 4,0 persen, umur 26-30 tahun

sebanyak 15 responden atau 30,0 persen, umur 31-35 tahun sebanyak 20 responden atau 40,0 persen, umur > 36 tahun sebanyak 13 responden atau 26,0 persen. Kondisi ini menunjukkan unit analisis dalam penelitian ini didominasi oleh tingkat umur 26-30 tahun sebanyak 20 responden atau 40,0 persen. Persentase umur antara 26 – 30 pada Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, mengisyaratkan bahwa pegawai berada pada usia tingkat produktivitas tinggi, dan dari segi kematangan intelektual dan emosional juga sudah baik sehingga pegawai dari segi fisik dan juga segi pemikiran masih segar dan produktif, hal ini akan memacu kestabilan pada lingkungan kerja.

3. Destribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Penelitian Pulkinen (1996) menjelaskan perbedaan kepribadian yang mendasar antara wanita dan pria, dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pria pada umumnya bersifat individualis, agresif, kurang sabar, lebih tegas, rasa percaya diri lebih tinggi dan lebih menguasai pekerjaan sedangkan wanita cenderung lebih perhatian kepada responden lain, penurut, pasif, lebih mengedepankan perasaan dan mempunyai tanggung jawab mengurus keluarga yang lebih besar dari pada pria. Perbedaan ini menyebabkan pegawai wanita cenderung bersikap dan berlaku sesuai atau sejalan dengan kebijakan dan peraturan organisasi. Berangkat dari pernyataan tersebut maka jenis kelamin dijadikan bagian dari gambaran umum responden untuk memahami

perilaku Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh jenis kelamin yang dirangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4
Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Laki-Laki	29	58,0
Perempuan	21	42,0
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer, 2017

4. Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki 29 responden atau sebesar 58,0 persen, perempuan 21 responden atau sebesar 42,0 persen.

5. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

Faktor usia dan pengalaman kerja saling terkait, dimana keduanya mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menghadapi persoalan dan mengambil keputusan. Goolsby (1992) menambahkan bahwa pegawai yang mempunyai masa kerja yang lebih lama, cenderung lebih memahami struktur harapan-imbalance (*reward and expectations structures*) yang berlaku di organisasi sehingga mereka memiliki perilaku yang lebih efektif daripada pegawai yang kurang berpengalaman.

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh profil responden menurut masa kerja yang dirangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 5
Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
< 5	4	8,0
6 – 10	25	50,0
>11	16	32,0
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa masa kerja sebesar < 5 tahun 4 responden atau 8,0 persen, 6-10 sebesar 25 responden atau 50,0 persen, >11 tahun sebesar 16 responden atau 32,0 persen. Kondisi ini menunjukkan unit analisis dalam penelitian ini didominasi oleh masa kerja 6-10 tahun sebesar 25 responden atau 50,0 persen. Masa kerja 6 – 10 tahun merupakan masa kerja yang cukup lama Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, mengisyaratkan bahwa pegawai relatif sudah lama dan memiliki pengalaman yang cukup.

B. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif variabel digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Selanjutnya untuk pengolahan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel tersebut dilakukan dengan mengelompokkan skor nilai dari jawaban para responden penelitian. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu, Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dan Kinerja Petugas

Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

1. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena merupakan penentu maju atau mundurnya suatu organisasi. Kinerja seorang petugas protokoler dapat tercapai apabila didukung oleh usaha dari petugas itu sendiri, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Kinerja dapat diukur melalui indikator-indikatornya seperti pengetahuan, prakarsa dan dedikasi kerja, keterampilan, hubungan antar manusia dan kejujuran. Maka dapat dikatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standard dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu

Variabel kepuasan diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 4 butir. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 6
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

Indikator Variabel	SS (5)		S (4)		CS (3)		KS (2)		STS (1)		Total %
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
1. Pengetahuan merupakan keahlian dari seorang petugas protokoler baik secara praktis dan teknik	18	36.0	24	48.0	8	16.0	-	-	-	-	4.20
2. Kepercayaan merupakan tingkatan dari petugas protokoler dapat dipercaya berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya	12	24.0	30	60.0	5	10.0	3	6.0	-	-	4.02
3. Kualitas kerja merupakan akurasi, ketelitian dalam suatu pekerjaan dari petugas protokoler	8	16.0	34	68.0	7	14.0	1	2.0	-	-	3.98
4. Produktivitas kerja merupakan kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan petugas protokoler	2	4.0	41	82.0	5	10.0	1	2.0	1	2.0	3.84
5. Ketersediaan merupakan tingkatan dimana petugas protokoler tepat waktu dalam menjalankan tugasnya, mengobservasi penentuan waktu	14	28.0	28	56.0	7	14.0	1	2.0	-	-	4.10

Sumber : data yang telah diolah, 2017

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden yang terdapat pada tabel 6 diperoleh jawaban sebagai berikut :

Pada indikator 1 sebanyak 24 responden dengan besar persentasenya 48.0 persen menyatakan setuju, bahwa pengetahuan merupakan keahlian dari seorang petugas protokoler baik secara praktis dan teknik, 18 responden atau sekitar 36.0 persen menyatakan bahwa sangat setuju, 8 responden sekitar 16.0 persen yang menyatakan cukup setuju.

Pada indikator 2 sebanyak 12 responden dengan besar persentasenya 24.0 persen menyatakan sangat setuju, bahwa kepercayaan merupakan tingkatan dari petugas protokoler dapat dipercaya berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya, 30 responden atau sekitar 60.0 persen menyatakan bahwa setuju, 5 responden sekitar 10.0 persen yang menyatakan cukup setuju, 5 responden atau 10.0 persen menyatakan tidak setuju dan 3 responden atau 6.0 persen menyatakan sangat tidak setuju.

Pada indikator 3 sebanyak 8 responden dengan besar persentasenya 16.0 persen menyatakan sangat setuju, bahwa kualitas kerja merupakan akurasi, ketelitian dalam suatu pekerjaan dari petugas protokoler, 59 responden atau sekitar 14.6 persen menyatakan bahwa setuju, 2 responden sekitar 2.4 persen yang menyatakan cukup setuju.

Pada indikator 4 sebanyak 2 responden dengan besar persentasenya 4.0 persen menyatakan sangat setuju, bahwa produktivitas kerja merupakan kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan petugas protokoler, 41 responden atau sekitar 82.0 persen menyatakan bahwa setuju, 5 responden sekitar 10.0 persen yang menyatakan cukup setuju dan 1 responden atau 2.0 persen menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 2.0 persen yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada indikator 5 sebanyak 14 responden dengan besar persentasenya 28.0 persen menyatakan sangat setuju, bahwa

ketersediaan merupakan tingkatan dimana petugas protokoler tepat waktu dalam menjalankan tugasnya, mengobservasi penentuan waktu, 28 responden atau sekitar 56.0 persen menyatakan bahwa setuju, 7 responden sekitar 14.0 persen yang menyatakan cukup setuju dan 1 responden atau 2.0 persen menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja yang terdapat pada tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut : Dari kelima indikator pada variabel bebas (Y) yaitu kinerja, frekuensi tertinggi berada pada indikator 4 yaitu produktivitas kerja merupakan kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan petugas protokoler, dengan frekuensi 41 responden atau sebesar 82.0 dengan kategori setuju, nilai tertinggi kedua terlihat pada indikator 3 yakni kualitas kerja merupakan akurasi, ketelitian dalam suatu pekerjaan dari petugas protokoler yaitu sebesar 34 responden atau 68.0. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja Protokoler merupakan kuantitas ,kualitas dan efisiensi kerja dalam aspek akurasi dan ketelitian dalam suatu pekerjaan akan mempengaruhi kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Analisis Variabel Kompetensi (X₁)

kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan pengamalan yang ada dalam dirinya untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan. Kompetensi mencakup

tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang diberikan oleh direktorat. Variabel kompensasi dapat diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 5 butir. Tanggapan responden berikut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kompensasi sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 7
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X₁)

Indikator Variabel	SS (5)		S (4)		CS (3)		KS (2)		STS (1)		Total %
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
1. Petugas protokoler mempunyai pengetahuan tentang tata cara upacara yang benar	18	36.0	24	48.0	8	16.0	-	-	-	-	4.20
2. Petugas protokoler mempunyai Pemahaman tentang tata cara penghormatan kepada pimpinan	12	24.0	30	60.0	5	10.0	3	6.0	-	-	4.02
3. Petugas protokoler mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi yang baik kepada masyarakat maupun pada pimpinan	18	36.0	24	48.0	8	16.0	-	-	-	-	4.20
4. Petugas protokoler mampu memahami suatu nilai dari tata cara berpakaian yang rapi	12	24.0	30	60.0	5	10.0	3	6.0	-	-	4.02
5. Petugas protokoler mampu memahami sikap (<i>attitude</i>) pada saat melayani tamu	8	16.0	34	68.0	7	14.0	1	2.0	-	-	3.98

Sumber : data yang telah diolah, 2017

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden yang terdapat pada tabel 7 diperoleh jawaban sebagai berikut :

Pada indikator 1 sebanyak 18 responden dengan besar persentasenya 36.0 persen menyatakan sangat setuju, dengan petugas protokoler mempunyai pengetahuan tentang tata cara upacara yang benar dapat dengan mudah terbentuk peningkatan kinerjanya, 24 responden atau sekitar 48.0 persen menyatakan bahwa setuju, 8 responden sekitar 16.0 persen yang menyatakan cukup setuju.

Pada indikator 2 sebanyak 12 responden dengan besar persentasenya 24.0 persen menyatakan sangat setuju, dengan petugas protokoler mempunyai Pemahaman tentang tata cara penghormatan kepada pimpinan, 30 responden atau sekitar 60.0 persen menyatakan bahwa setuju, 5 responden sekitar 10.0 persen yang menyatakan cukup setuju dan 3 responden lainnya menyatakan tidak setuju atau 6.0%.

Pada indikator 3 sebanyak 18 responden dengan besar persentasenya 36.0 persen menyatakan sangat setuju, petugas protokoler mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi yang baik kepada masyarakat maupun pada pimpinan, 24 responden atau sekitar 48.0 persen menyatakan bahwa setuju, 8 responden sekitar 16.0 persen yang menyatakan cukup setuju.

Pada indikator 4 sebanyak 12 responden dengan besar persentasenya 24.0 persen menyatakan sangat setuju, bahwa petugas protokoler mampu memahami suatu nilai dari tata cara berpakaian yang rapi, 30 responden atau sekitar 60.0 persen menyatakan bahwa setuju, 5 responden sekitar 10.0 persen yang menyatakan cukup setuju dan 3

responden atau 6.0 persen menyatakan tidak setuju.

Pada indikator 5 sebanyak 8 responden dengan besar persentasenya 16.0 persen menyatakan sangat setuju, bahwa petugas protokoler mampu memahami sikap (*attitude*) pada saat melayani tamu, 34 responden atau sekitar 68.0 persen menyatakan bahwa setuju, 7 responden sekitar 14.0 persen yang menyatakan cukup setuju dan 1 responden atau 2.0 persen menyatakan tidak setuju.

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa pada indikator ke 5 yaitu petugas protokoler mampu memahami sikap (*attitude*) pada saat melayani tamu akan meningkatkan kinerja dengan frekuensi 34 atau persentase sebesar 68.0 persen, dan indikator tertinggi kedua dengan frekuensi tertinggi dapat dilihat pada indikator kedua dan keempat yaitu Petugas protokoler mempunyai Pemahaman tentang tata cara penghormatan kepada pimpinan dan Petugas protokoler mampu memahami suatu nilai dari tata cara berpakaian yang rapi. Dapat disimpulkan bahwa petugas protokoler mampu memahami sikap (*attitude*) pada saat melayani tamu dengan aturan tata cara penghormatan serta tata cara berpakaian yang rapi hal ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

6. Analisis Deskriptif variabel Budaya Organisasi (X₂)

Budaya suatu organisasi harus dipekuat dan dikembangkan menjadi pendorong kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi itu

sendiri. Budaya organisasi dalam suatu organisasi merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Tanggapan responden berikut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kompetensi sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden.

Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 8
Jawaban Responden Tentang Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Indikator Variabel	SS (5)		S (4)		CS (3)		KS (2)		STS (1)		Total %
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
1. Petugas protokoler harus mempunyai kesiapan dalam suatu kegiatan harus stand by 1 jam sebelumnya	8	16.0	34	68.0	7	14.0	1	2.0	-	-	3.98
2. Petugas protokoler harus siap dalam pengaturan kordinasi dengan lengkap pada setiap sektor yang terkait baik dari Kabupaten sampai dengan Kota.	2	4.0	41	82.0	5	10.0	1	2.0	1	2.0	3.84
3. Se jauh ini petugas protokoler harus selau siap dalam pencatatan jadwal acara sebelum kegiatan ditinjau kembali dan harus benar-benar dipersiapkan	12	24.0	26	52.0	10	20.0	1	2.0	1	2.0	3.94
4. Selama ini pihak protokoler memastikan 1 hari sebelumnya tentang tentatif acara yang akan digunakan apabila kegiatan dilakukan di daerah	12	24.0	26	52.0	10	20.0	1	2.0	1	2.0	3.94
5. Pihak protokoler harus menyiapkan <i>Rundown</i> kegiatan harus disesuaikan dengan jadwal kegiatan.	14	28.0	28	56.0	7	14.0	1	2.0	-	-	4.10

Sumber : data yang telah diolah, 2017

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden yang terdapat pada tabel 8 diperoleh jawaban sebagai berikut :

Pada indikator 1 sebanyak 8 responden dengan besar persentasenya 16.0 persen menyatakan sangat setuju, bahwa Petugas protokoler harus mempunyai kesiapan dalam suatu kegiatan harus stand by 1 jam sebelumnya, 34 responden atau sekitar 68.0 persen menyatakan bahwa setuju. 7 responden sekitar 14.0 persen yang menyatakan cukup setuju dan 1 responden atau 2.0 persen menyatakan tidak setuju.

Pada indikator 2 sebanyak 2 responden dengan besar persentasenya 4.0 persen menyatakan sangat setuju bahwa Petugas protokoler harus siap dalam pengaturan kordinasi dengan lengkap pada setiap sektor yang terkait baik dari Kabupaten sampai dengan Kota, 41 responden atau sekitar 82.0 persen menyatakan bahwa setuju, 5 responden sekitar 10.0 persen yang menyatakan cukup setuju, 1 responden atau 2.0 persen menyatakan tidak setuju dan yang lainnya menyatakan sangat tidak setuju atau 2.0 persen.

Pada indikator 3 sebanyak 12 responden dengan besar persentasenya 24.0 persen menyatakan sangat setuju, bahwa Sejauh ini petugas protokoler harus selau siap dalam pencatatan jadwal acara sebelum kegiatan ditinjau kembali dan harus benar-benar dipersiapkan, 26 responden atau sekitar 52.0 persen menyatakan bahwa setuju, 10 responden sekitar 20.0 persen yang menyatakan cukup setuju, 1

responden atau 2.0 persen menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada indikator 4 sebanyak 12 responden dengan besar persentasenya 24.0 persen menyatakan sangat setuju, bahwa Selama ini pihak protokoler memastikan 1 hari sebelumnya tentang tentatif acara yang akan digunakan apabila kegiatan dilakukan di daerah, 26 responden atau sekitar 52.0 persen menyatakan bahwa setuju, 10 responden sekitar 20.0 persen yang menyatakan cukup setuju dan 1 responden atau 2.0 persen menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada indikator 5 sebanyak 14 responden dengan besar persentasenya 28.0 persen menyatakan sangat setuju, bahwa Pihak protokoler harus menyiapkan *Rundown* kegiatan harus disesuaikan dengan jadwal kegiatan, 28 responden atau sekitar 56.0 persen menyatakan bahwa setuju, 7 responden sekitar 14.0 persen yang menyatakan cukup setuju dan 1 responden atau 2.0 persen menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden yang terdapat pada tabel 8 diatas maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut : pada variabel budaya organisasi (X_2) dengan frekuensi tertinggi yakni sebanyak 41 responden dengan besar persentasenya 82.0 persen pada indikator 2 yang menyatakan bahwa petugas protokoler harus siap dalam pengaturan kordinasi dengan lengkap pada setiap sektor yang terkait baik dari Kabupaten sampai dengan Kota dan jawaban responden yang tertinggi

kedua adalah pada indikator ke 1 menyatakan bahwa petugas protokoler harus mempunyai kesiapan dalam suatu kegiatan harus stand by 1 jam sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang akan berdampak terhadap kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yaitu petugas protokoler harus siap dalam pengaturan kordinasi dengan lengkap pada setiap sektor yang terkait baik dari Kabupaten sampai dengan Kota serta petugas protokoler harus mempunyai kesiapan dalam suatu kegiatan harus stand by 1 jam sebelumnya.

7. Analisis Deskriptif variabel Disiplin Kerja (X₃)

Kedisiplinan merupakan suatu tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi dimana dalam hal ini yang dimaksud adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik la. Tanggapan respoden berikut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai disiplin kerja sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 9
Jawaban Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Indikator Variabel	SS (5)		S (4)		CS (3)		KS (2)		STS (1)		Total %
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
1. Petugas protokoler dalam hal kehadiran tetap memakai finger tetapi dilakukan diluar ruangan	10	20.0	28	56.0	11	22.0	1	2.0	-	-	3.94
2. Tentang keteladanan yaitu pada setiap acara harus disesuaikan dengan jadwal kegiatan sesuai dengan aturan keprotokoleran	18	36.0	24	48.0	8	16.0	-	-	-	-	4.20
3. Tentang balas jasa apabila terdapat petugas protokoler ada yang terlambat melakukan finger maka akan dipotong tunjangan insentifnya (pakasi/paket insentif).	12	24.0	30	60.0	5	10.0	3	6.0	-	-	4.02
4. Tentang ketegasan apabila terdapat salah seorang petugas protokoler yang tidak bertugas mereka tetap melakukan finger print di kantor	8	16.0	34	68.0	7	14.0	1	2.0	-	-	3.98
5. Tentang sanksi hukuman yang diberikan kepada petugas protokoler disesuaikan dengan jenis pelanggaran yang dilakukan	2	4.0	41	82.0	5	10.0	1	2.0	1	2.0	3.84

Sumber : data yang telah diolah, 2017

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden yang terdapat pada tabel 9 diperoleh jawaban sebagai berikut :

Pada indikator 1 sebanyak 10 responden dengan besar persentasenya 20.0 persen menyatakan sangat setuju, bahwa Petugas protokoler dalam hal kehadiran tetap memakai finger tetapi dilakukan diluar ruangan, 28 responden atau sekitar 56.0 persen menyatakan bahwa setuju. 11 responden sekitar 22.0 persen yang menyatakan cukup setuju, 1 responden atau 2.0 persen menyatakan tidak setuju.

Pada indikator 2 sebanyak 18 responden dengan besar persentasenya 36.0 persen menyatakan sangat setuju bahwa Tentang keteladanan yaitu pada setiap acara harus disesuaikan dengan jadwal kegiatan sesuai dengan aturan keprotokoleran, 24 responden atau sekitar 48.0 persen menyatakan bahwa setuju, 8 responden sekitar 16.0 persen yang menyatakan cukup setuju.

Pada indikator 3 sebanyak 12 responden dengan besar persentasenya 24.0 persen menyatakan sangat setuju, bahwa Tentang balas jasa apabila terdapat petugas protokoler ada yang terlambat melakukan finger maka akan dipotong tunjangan insentifnya (pakasi/paket insentif), 37 responden atau sekitar 45.1 persen menyatakan bahwa setuju, 12 responden sekitar 14.6 persen yang menyatakan cukup setuju.

Pada indikator 4 sebanyak 8 responden dengan besar persentasenya 16.0 persen menyatakan sangat setuju, bahwa Tentang ketegasan apabila terdapat salah seorang petugas protokoler yang tidak bertugas mereka tetap melakukan finger print di kantor, 34 responden

atau sekitar 68.0 persen menyatakan bahwa setuju, 7 responden sekitar 14.0 persen yang menyatakan cukup setuju dan 1 responden atau 2.0 persen menyatakan tidak setuju.

Pada indikator 5 sebanyak 2 responden dengan besar persentasenya 4.0 persen menyatakan sangat setuju, bahwa Tentang sanksi hukuman yang diberikan kepada petugas protokoler disesuaikan dengan jenis pelanggaran yang dilakukan, 41 responden atau sekitar 82.0 persen menyatakan bahwa setuju, 5 responden sekitar 10.0 persen yang menyatakan cukup setuju dan 1 responden atau 2.0 persen menyatakan tidak setuju dan yang lain menyatakan sangat tidak setuju sebesar 2.0 persen atau 1 responden saja.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden yang terdapat pada tabel 9 diatas maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut : pada variabel disiplin kerja (X_3) dengan frekuensi tertinggi yakni sebanyak 41 responden dengan besar persentasenya 82.0 persen pada indikator 5 yang menyatakan bahwa Tentang sanksi hukuman yang diberikan kepada petugas protokoler disesuaikan dengan jenis pelanggaran yang dilakukan dan jawaban responden yang tertinggi kedua adalah pada indikator ke 2 sebesar 34 responden atau 68.0 persen menyatakan bahwa Tentang ketegasan apabila terdapat salah seorang petugas protokoler yang tidak bertugas mereka tetap melakukan finger print di kantor, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat dari

yaitu sanksi hukuman yang diberikan kepada petugas protokoler disesuaikan dengan jenis pelanggaran serta ketegasan apabila terdapat salah seorang petugas protokoler yang tidak bertugas mereka tetap melakukan finger print di kantor dapat menunjang kinerja petugas tersebut.

C. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrument dalam penelitian yang menggunakan kuesioner diperlukan untuk menentukan apakah alat pengukuran dapat digunakan atau tidak dalam proses pengumpulan data. Dalam pengujian ini dilakukan proses validitas dan realibitas jawaban dari kuesioner. Dengan dilakukannya proses pengujian data ini diharapkan hasil hipotesis didapatkan dengan tepat sesuai dengan yang diharapkan.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrument penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah *Product Moment* dari *Pearson*. Menurut Sugiyono (2007: 233), *Corrected item total correlation* merupakan korelasi antar skor total item, sehingga interpretasinya dengan mengkonsultasikan nilai kritis r-tabel, jika $r \text{ hitung} > \text{nilai kritis } r\text{-tabel}$ *product moment* maka instrument dinyatakan valid atau dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrumen penelitian dinyatakan valid (sah). Adapun

hasil uji validitas dari setiap item penelitian variabel dalam penelitian ini masing – masing dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Petugas Protokoler

No. Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	r table (n = 50; $\alpha = 0,05$)	Status
1	0.700	0,250	Valid
2	0.759	0,250	Valid
3	0.754	0,250	Valid
4	0.637	0,250	Valid
5	0.713	0,250	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 10, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson (r_{tabel}) untuk $n = 50$ pada taraf $\alpha 0,05$ yaitu sebesar 0,250. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel kepuasan kerja berada antara 0,637 – 0,759. Hal ini menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,250 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

No. Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	r table (n = 50; $\alpha = 0,05$)	Status
1	0.800	0,250	Valid
2	0.829	0,250	Valid
3	0.800	0,250	Valid
4	0.829	0,250	Valid
5	0.710	0,250	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 11, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila

dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson (r_{tabel}) untuk $n = 82$ pada taraf $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,250. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) kompensasi berada antara 0,710 – 0,829. Hal ini menunjukkan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ 0,250 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kompetensi adalah valid.

Tabel 12 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)

No. Item	Corected Item Total Correlation (r_{hitung})	r table ($n = 50; \alpha = 0,05$)	Status
1	0,627	0,250	Valid
2	0,758	0,250	Valid
3	0,889	0,250	Valid
4	0,889	0,250	Valid
5	0,575	0,250	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 12, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson (r_{tabel}) untuk $n = 50$ pada taraf $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,250. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) kompetensi berada antara 0,575 – 0,889, Hal ini menunjukkan bahwa nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ 0,250 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner budaya organisasi adalah valid.

Tabel 13 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X_3)

No. Item	Corected Item Total Correlation (r_{hitung})	r table ($n = 50; \alpha = 0,05$)	Status
1	0,724	0,250	Valid
2	0,787	0,250	Valid
3	0,725	0,250	Valid
4	0,735	0,250	Valid
5	0,603	0,250	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 13, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson (r_{tabel}) untuk $n = 50$ pada taraf $\alpha 0,05$ yaitu sebesar 0,250. *Nilai Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) kompetensi berada antara 0,603 – 0,787, Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel 0,250 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner disiplin kerja adalah valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kestabilan dan kekonsistenan apabila dilakukan pengukuran kembali dengan subyek yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's alpha* (*alpha cronbach*). Dari hasil pengujian dilakukan penganalisaan dengan membandingkan terhadap R tabel yang dapat dicari dengan menginterpolasi jumlah butir pertanyaan dengan koefisien reliabilitasnya. Adapun hasil uji reabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's alpha	r_{tabel}	Status
Kinerja	0,782	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,805	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,794	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,783	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2017

Dari tabel pengujian reliabilitas dengan metode *Alpha cronbach* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas hitungan apabila dibandingkan dengan dengan koefisien hasil hitungan tabel ternyata $R_{hitung} > R_{tabel}$. Karena Koefisien reliabilitas pengujian lebih besar daripada Koefisien reliabilitas tabel maka dapat disimpulkan bahwa instrument terbukti reliabel. Dari hasil pengolahan data pada uji reabilitas ini diperoleh nilai koefisien reabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel Kinerja 0,782 , variabel kompetensi 0,805, variabel budaya organisasi 0,794 dan disiplin kerja 0,783.

D. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Untuk mengetahui probabilitas data terdistribusi secara normal, maka penulis telah dilakukan pengujian data dengan uji *Kolmogorof-Smirnov*. Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Adapun Hasil pengujian Kolmogorof -Smirnov dengan menggunakan SPSS Versi 21 ditunjukkan dalam tabel 15 berikut ini

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
		x1	x2	x3	Y	Unstandardized Residual
N		50	50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.084	3.960	3.996	4.028	.0000000
	Std. Deviation	.5673	.5525	.4907	.4882	.11753613
Most Extreme Differences	Absolute	.231	.189	.243	.217	.107
	Positive	.122	.113	.125	.123	.107
	Negative	-.231	-.189	-.243	-.217	-.102
Test Statistic		.231	.189	.243	.217	.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan hasil pengujian tersebut diperoleh nilai yang signifikansi kompetensi 0,000; nilai signifikansi budaya organisasi 0,000; nilai signifikansi budaya organisasi 0,000 dan nilai signifikansi kinerja 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka nilai signifikansi keempat variabel yang diteliti di bawah 0,05 sehingga data terdistribusikan secara normal. Artinya layak untuk digunakan sebagai bahan dalam tahap pengolahan data berikutnya.

2.Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Keberadaan multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factors*)

atau nilai toleransinya, yakni apabila nilai VIF < 10 atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya > 0,1.

Adapun hasil perhitungan nilai VIF atau toleransi yang dilakukan untuk regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 16 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0.196	6.468
Budaya Organisasi	0.388	2.580
Disiplin Kerja	0.169	4.458

Sumber : Output SPSS yang Diolah, 2017

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 16 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya > 0,1. Ini menunjukkan bahwa ada indikasi keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan dan tidak terbukti atau tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat diketahui dengan cara melihat plot grafik atau hubungan antara variabel terikat dengan nilai residualnya. Masalah heterokedastisitas tidak akan muncul apabila nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05. Adapun hasil perhitungannya dapat dilihat pada:

Tabel 17. Hasil Uji Heterokedastisitas

		Unstandardized Residual
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	-
Kompetensi	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.464
Budaya Organisasi	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.464
Disiplin Kerja	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.460

Sumber: Output SPSS yang Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 17, dapat diketahui bahwa korelasi antara kompetensi dengan *unstandardized Residual* akan menghasilkan nilai yang signifikansi 0.464. Budaya organisasi dengan *unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.464 dan disiplin kerja dengan *unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.460. Karena nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas.

E. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pada hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-F dan pengujian

secara parsial dengan menggunakan uji-t. Maka dapat diuraikan untuk lebih jelasnya :

1. Pengujian Hipotesis Secara Serempak

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi, budaya organisai dan disiplin kerja terhadap kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 18 Pengujian Secara Serempak (Uji-F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.004	3	3.668	249.255	.000 ^b
	Residual	.677	46	.015		
	Total	11.681	49			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 249.255, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) akan diperoleh angka 3.668. Dengan demikian, nilai F-hitung $>$ F-tabel atau $249.255 > 3.668$ yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 19 Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Variabel Independent	Koefisien Regresi (B)	t- hitung	Sig
Kompetensi (X1)	0.389	3.935	0,000
Budaya Organisasi (X2)	0.251	4.986	0,000
Disiplin Kerja (X3)	0.313	2.332	0.024
Konstanta (b_0)		0.193	

Sumber : Output SPSS yang Diolah, 2017

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Hasil analisis juga menunjukkan dari kedua variabel yang berpengaruh, ternyata variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} budaya organisasi lebih besar dari nilai t_{hitung} kompetensi, nilai t_{hitung}

kompetensi lebih besar dari nilai t_{hitung} disiplin kerja. Selanjutnya pada tabel dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.193 + 0.389 X_1 + 0.251 X_2 + 0.313 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

- a. Konstanta (b_0) diperoleh dari nilai 0.193 yang menyatakan bahwa besarnya kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang terdiri dari kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja.
- b. $b_1 = 0.389$, mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, koefisien b_1 tersebut positif dan signifikan dikarenakan nilai $p = 0,000$ lebih kecil dari 0,05. Dapat dijelaskan bahwa apabila dengan adanya peningkatan kompetensi dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 38.9 persen Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
- c. $b_2 = 0,251$, memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Koefisien b_2 tersebut positif dan signifikan karena nilai $p = 0.000$, lebih

kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar 25.1 persen dan variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

- d. $B_3 = 0,313$, memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Koefisien b_3 tersebut positif dan signifikan karena nilai $p = 0.024$, lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 31.3 persen dan variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Besarnya kontribusi yang diberikan dari variabel kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dan dapat dilihat dari koefisien determinasinya. Perolehan nilai determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 23 Hasil pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.971 [@]	0.942	0.938

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel tersebut diatas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0.942 Angka

koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 94.2 persen. Sedangkan sisanya sebesar 6,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan *Andi Juned, LCA. Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau* (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Samarinda. Hasil dari penelitian tersebut adalah Variabel disiplin, kompetensi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Miftahuddin (2015). Dengan judul penelitiannya Pengaruh Kompetensi dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan dan implikasinya terhadap Kinerja kantor pusat operasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompetensi dan budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh secara signifikan (positif) terhadap kinerja organisasi pada Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh.

F. Pembahasan

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Uraian pada bagian ini memaparkan secara berturut-turut pembahasan kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja yang ditinjau pada masing-masing indikator yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya.

Berbagai upaya harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan yang terutama adalah variabel kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja. Namun di samping variabel tersebut karena masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi maka perlu dilakukan analisis terhadap variabel tersebut. Dengan demikian dapat dilakukan berbagai upaya agar kinerja pegawai semakin meningkat. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis SPSS, dapat dilihat bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja petugas protokoler. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi pengetahuan, pemahaman tata cara penghormatan, kemampuan berkomunikasi, nilai dari cara berpakaian dan sikap (*attitude*) maka akan mampu meningkatkan kinerja petugas protokoler dengan baik.

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa pada indikator ke 5 yaitu petugas protokoler mampu memahami sikap (*attitude*) pada saat melayani tamu akan meningkatkan kinerja dengan frekuensi 34 atau persentase sebesar 68.0 persen, dan indikator tertinggi kedua dengan frekuensi tertinggi dapat dilihat pada indikator kedua dan keempat yaitu Petugas protokoler mempunyai Pemahaman tentang tata cara penghormatan kepada pimpinan dan Petugas protokoler mampu memahami suatu nilai dari tata cara berpakaian yang rapi. Dapat disimpulkan bahwa petugas protokoler mampu memahami sikap (*attitude*) pada saat melayani tamu dengan aturan tata cara penghormatan serta tata cara berpakaian yang rapi hal ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Faktanya yang terjadi pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah petugas yang memiliki latar belakang pendidikan yang memadai sehingga pada saat mereka melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab serta dalam melayani tamu para petugas sangat menjaga etika dan tata cara yang sesuai dengan SOP yang harus mereka lakukan, seperti contohnya pada saat melayani adanya kunjungan kedinasan, petugas protokoler ini yang menyiapkan segala fasilitas yang akan digunakan, persiapan acara, penyambutan, dll. Dari segi pakaianpun mereka sangat memperhatikan kerapian serta kebersihan karena dari tata cara mereka berpakaian dapat mencerminkan bahwa kepribadian mereka sehingga petugas protokoler mampu dengan hal tersebut mereka mampu meningkatkan kinerjanya. Seorang petugas protokoler harus mampu menunjukkan sikap santun dan berintegritas yang tinggi pada saat melaksanakan tugasnya melayani tamu dengan penuh penghormatan serta mampu mempunyai kreatifitas untuk dapat membuat suasana perjamuan menjadi lebih nyaman, baik di dalam ruangan maupun pada saat di luar ruangan, hal ini menunjukkan bahwa seorang petugas protokoler mempunyai kompetensi yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direfensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Dari

fakta diatas di dukung oleh teori dari Spenser dan Spenser dalam Wibowo (2007:87) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Penelitian empiris yang dilakukan oleh Rosidah (2003) dengan judul penelitian “Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia di Jombang Jawa Timur”. Menunjukkan bahwa kompetensi kerjasama kelompok dan kompetensi pengambilan keputusan secara analitis sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,002, sedangkan kompetensi kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,005. Pengaruh seluruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah 70,9 %. Sehingga, sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Spenser dan Spenser dalam Wibowo (2007:87) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Hutapea dan Thoha (2008 : 28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu.

Kompetensi dapat menjelaskan tentang apa saja yang dilakukan oleh orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memerinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Dengan tercapainya standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil analisis budaya organisasi terhadap kinerja petugas protokoler menunjukkan bahwa nilai keefisien dari variabel tersebut positif dan signifikan. Hal ini memberikan arti bahwa budaya organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja petugas protokoler. Hasil tanggapan petugas protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan terhadap kinerja yang dicerminkan dari indikator kesiapan dalam suatu kegiatan, pengaturan koordinasi, pencatatan jadwal acara, memastikan tentang tentative dan menyiapkan Rundown kegiatan.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden yang terdapat pada tabel 8 di atas maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut : pada variabel kompetensi (X_1) dengan frekuensi tertinggi yakni sebanyak 41 responden

dengan besar persentasenya 82.0 persen pada indikator 2 yang menyatakan bahwa petugas protokoler harus siap dalam pengaturan kordinasi dengan lengkap pada setiap sektor yang terkait baik dari Kabupaten sampai dengan Kota dan jawaban responden yang tertinggi kedua adalah pada indikator ke 1 menyatakan bahwa petugas protokoler harus mempunyai kesiapan dalam suatu kegiatan harus stand by 1 jam sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang akan berdampak terhadap kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yaitu petugas protokoler harus siap dalam pengaturan kordinasi dengan lengkap pada setiap sektor yang terkait baik dari Kabupaten sampai dengan Kota serta petugas protokoler harus mempunyai kesiapan dalam suatu kegiatan harus stand by 1 jam sebelumnya.

Budaya organisasi menurut Pabundu (2008 : 4) adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggotaanggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalahnya. Selanjutnya menurut Robbins (2010:63) budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak.

Dari hasil penelitian terdahulu Nurjannah (2008) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap komitmen organisai dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada Biro lingkup Departemen Pertanian). Hasil dari penelitian ini adalah Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisai dan kinerja karyawan. Miftahuddin (2015) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan implikasinya terhadap kinerja kantor pusat operasional PT. Bank Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompetensi dan budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh secara signifikan (positif) terhadap kinerja organisai pada Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh.

Faktanya di tempat penelitian apabila petugas protokoler harus senantiasa siap sedia dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan di pemerintahan. Mereka harus standby untuk menyambut tamu dan harus mempersiapkan segala keperluan terkait semua fasilitas yang digunakan dalam kegiatan. Selama kegiatan berlangsung petugas protokoler mengamankan jalannya kegiatan, misalnya pada saat Gubernur akan mengadakan kunjungan ke daerah seorang petugas protokoler menghubungi daerah tersebut, kemudian mengkoordinasikan secara teknis tentang fasilitas apa saja yang akan digunakan, mensterilkan lokasi pada

saat kunjungan dilangsungkan. Setelah itu mengatur jadwal penyelenggaraan kunjungan, koordinasi dilakukan secara matang sehingga tidak ada kendala ataupun hambatan. Hal lain yang terjadi pada saat menjalankan tugasnya seorang petugas protokoler terbiasa dengan menyeterilkan ruangan yang akan digunakan oleh Kepala Daerah baik itu Gubernur maupun Bupati untuk para undangan maupun tamu, dan mereka wajib berjaga-jaga agar tidak ada satupun yang dapat masuk kecuali yang bertugas hal ini merupakan salah satu rutinitas seorang protokoler dalam melaksanakan tugasnya. Membuat kondisi lingkungan menjadi lebih kondusif dan terarah merupakan salah satu tujuan dari protokoler, memfasilitasi ruangan tersebut agar dapat digunakan oleh pimpinan dan para tamu agar kegiatan dapat berjalan dengan lancar.

Budaya suatu organisasi harus dipekuat dan dikembangkan menjadi pendorong kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Berkaitan dengan hal itu seorang manajer memiliki peran dalam mengembangkan budaya organisasi. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman. Pada dasarnya Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil penelitian diatas menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja petugas protokoler. Artinya bahwa semakin baik disiplin kerja petugas protokoler maka akan memberikan dampak yang baik pada kinerja petugas protokoler. Disiplin kerja dicerminkan oleh indikator kehadiran yang memakai finger print, teladan, balas jasa, ketegasan dan sanksi hukuman.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2009: 825)..

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden yang terdapat pada tabel 9 diatas maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut : pada variabel disiplin kerja (X_3) dengan frekuensi tertinggi yakni sebanyak 41 responden dengan besar persentasenya 82.0 persen pada indikator 5 yang menyatakan bahwa Tentang sanksi hukuman yang diberikan kepada petugas protokoler disesuaikan dengan jenis pelanggaran yang dilakukan dan jawaban responden yang tertinggi kedua adalah pada indikator ke 2 sebesar 34 responden atau 68.0 persen menyatakan bahwa Tentang

ketegasan apabila terdapat salah seorang petugas protokoler yang tidak bertugas mereka tetap melakukan finger print di kantor, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja Petugas Protokoler pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat dari yaitu sanksi hukuman yang diberikan kepada petugas protokoler disesuaikan dengan jenis pelanggaran serta ketegasan apabila terdapat salah seorang petugas protokoler yang tidak bertugas mereka tetap melakukan finger print di kantor dapat menunjang kinerja petugas tersebut.

Hasil penelitian ini didukung hasil dari penelitian dari Athyiyah dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja melalui perilaku karyawan pada Guru SMA Swasta Surabaya Barat. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya sejalan dengan hasil penelitian dari Andi Juned, LCA. Robin Jonathan, Elfreda Aplonia (2015). Dengan judul Pengaruh Disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Hasil ini menyatakan bahwa disiplin, kompetensi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktanya di tempat penelitian apabila petugas protokoler melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi sesuai dengan jenis pelanggaran yang mereka lakukan, kedisiplinan dapat dilihat juga bahwa pada saat pengecekan kehadiran, misalnya petugas protokoler sedang bertugas

ditempat lain namun mereka harus tetap melakukan finger print untuk pengecekan kehadiran mereka dengan cara memberikan laporan keadaan kerjanya, kemudian setelah mereka bertugas mereka kembali ke kantor untuk melakukan cek kehadirannya. Sehingga hal ini akan memudahkan pihak manajemen untuk mengecek absen yang akan dievaluasi setiap sebulan sekali untuk melihat petugas protokoler yang tidak disiplin kemudian akan diberikan sanksi sesuai dengan pelanggarannya. Hal yang dilakukan ini merupakan salah satu bentuk penegakan disiplin kerja petugas protokoler sehingga diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Seorang petugas protokoler hendaknya mempunyai kedisiplinan yang sangat tinggi dapat dilihat dari tingkat kehadiran mereka hampir tidak ada yang terlambat maupun absen dari tugasnya, pada prinsipnya mereka tidak ingin pelanggaran terjadi karena sanksi hukuman jika seorang protokoler melakukan kesalahan maupun tidak tepat waktu dan berjalannya kegiatan terdapat gangguan maka akan dilakukan tindakan yang keras karena hal ini menyangkut masalah kenyamanan tamu undangan serta nama baik dari pemerintah daerah yang memanggil serta almamater dari petugas protokoler itu sendiri. Maka dari itu tetap selalu diupayakan agar para petugas senantiasa mengikuti beberapa kegiatan kedisiplinan agar mereka dapat selalu mengantisipasi kejadian yang mungkin akan terjadi.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila

melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut Moekijat (2005) “Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur”. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.