

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini tingkat persaingan menjadi sangat tinggi, SDM yang berkualitas sangat diperlukan bagi seluruh elemen pekerjaan, tidak terkecuali pada organisasi pemerintah baik itu nasional, provinsi, kabupaten/kota. SDM yang berkualitas diperlukan karena baik buruknya suatu instansi sangat tergantung pada kualitas SDM atau pegawainya. Hal tersebut sependapat dengan Prastika (2023: 8) yang mengatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merujuk pada individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau instansi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam upaya mencapai keberhasilan organisasi atau instansi tersebut. Meskipun berada pada tingkat yang berbeda, setiap elemen sumber daya manusia berkontribusi terhadap pencapaian tujuan instansi. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi kinerja dan kemajuan instansi tersebut. Demikian pula jika kinerja sumber daya manusia suatu instansi tidak optimal, maka akan menghambat instansi tersebut.

Di suatu instansi, kinerja merupakan hal yang terpenting karena tanpa kinerja, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Kinerja yang tinggi akan dapat dicapai dengan adanya faktor manusia. Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan peran pegawai negeri sangat penting, karena pegawai negeri melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Kinerja mencerminkan pelaksanaan tugas yang

dilakukan oleh pegawai, yang umumnya dijadikan sebagai dasar dalam menilai kinerja individu maupun organisasi.

Menurut Widyaningrum (2020:6) kinerja menyangkut pada tiga komponen penting antara lain:

1. Tujuan akan mengarahkan dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diinginkan perusahaan terhadap setiap personil
2. Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui ketercapaian kinerja yang diharapkan, terhadap setiap tugas dan jabatan personal yang memegang peranan penting.
3. Penilaian kinerja justru berkaitan dengan proses mencapai tujuan perusahaan pada kinerja setiap karyawan. Tindakan ini akan menjadikan setiap individu dapat berorientasi pada tujuan maupun berperilaku kerja dengan arah dan tujuan yang hendak dicapai

Menurut Bangun (2014) dalam (Gerung, 2022:421) penilaian kinerja bagi suatu perusahaan memiliki tujuan dan manfaat antara lain, evaluasi antar individu, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

1. Evaluasi Kinerja Individu dalam Perusahaan, penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam perusahaan. Hasil penilaian ini bermanfaat dalam menentukan jumlah serta jenis kompensasi yang menjadi hak karyawan. Selain itu, evaluasi kinerja juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pemindahan pekerjaan (*job transferring*) ke posisi yang lebih sesuai, promosi jabatan, mutasi, demosi, hingga tindakan pemberhentian (PHK).
2. Pengembangan Diri Karyawan, penilaian kinerja berperan dalam pengembangan individu dalam perusahaan. Karyawan yang menunjukkan kinerja minimum

perlu mendapatkan pengembangan melalui pendidikan maupun pelatihan. Jika kinerja rendah disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, maka karyawan tersebut akan diberikan pendidikan tambahan. Sementara itu, bagi karyawan yang kurang terampil dalam menjalankan tugasnya, pelatihan yang sesuai akan diberikan untuk meningkatkan keterampilannya.

3. Pemeliharaan Sistem dalam Perusahaan, sistem dalam perusahaan terdiri dari berbagai subsistem yang saling berhubungan. Jika salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik, maka akan mengganggu keseluruhan sistem. Oleh karena itu, pemeliharaan sistem menjadi hal yang penting. Tujuan ini memberikan manfaat dalam pengembangan individu dan perusahaan, evaluasi pencapaian, perencanaan sumber daya manusia, serta identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi. Selain itu, pemeliharaan sistem juga mencakup audit terhadap sistem sumber daya manusia.
4. Dokumentasi dan Tindak Lanjut, penilaian kinerja juga berfungsi sebagai dasar dokumentasi untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dokumentasi ini mendukung pengambilan keputusan dalam manajemen SDM, pemenuhan aspek hukum terkait ketenagakerjaan, serta sebagai kriteria dalam pengujian validitas sistem penilaian kinerja.

Kinerja sangat berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah instansi. Pada prosesnya kinerja instansi mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja pegawai instansi itu sendiri. Hal ini

menandakan bahwa ada pengaruh antara pegawai instansi dengan instansi tempat mereka bekerja.

Menurut Cascio (1998) dalam Muhlis (2016:152), salah satu permasalahan yang dihadapi oleh suatu instansi dalam mencapai tujuannya adalah rendahnya kinerja pegawai. Kinerja sendiri merupakan hasil dari kombinasi antara kemampuan, usaha, dan peluang yang dapat diukur berdasarkan dampak yang dihasilkannya. Mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, kemampuan dan keahlian yang tinggi tidak akan memberikan hasil optimal jika tidak disertai dengan etos kerja dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas, maka dari itu, salah satu fungsi utama manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi adalah meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Menurut Kaja (2017:97), disiplin kerja merujuk pada sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan menaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta memiliki kesiapan untuk melaksanakannya. Selain itu, individu yang berdisiplin juga bersedia menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2011) dalam Mahardika (2022:71), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan guna mendorong perubahan perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja pada dasarnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan. Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai kemampuan untuk menjaga konsistensi, produktivitas, dan

tanggung jawab dalam pekerjaan sehari-hari. Disiplin kerja dapat membantu individu untuk mencapai tujuan-tujuan mereka dan meningkatkan kualitas pekerjaan. Disiplin bertujuan untuk mengatasi kesalahan dan kelalaian yang disebabkan oleh kurangnya perhatian, ketidakmampuan, serta keterlambatan dalam bekerja.

Menurut Bariyah (2016:29), disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Tingkat disiplin yang tinggi pada pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka, sedangkan kurangnya penerapan disiplin kerja dapat menghambat instansi dalam mencapai hasil yang optimal. Sementara itu, menurut Rivai (2009:824), disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui kedisiplinan individu, karena disiplin memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Maka dengan demikian disiplin kerja yang kuat pada individu dapat mengoptimalkan produktivitas, meningkatkan kualitas pekerjaan, serta mencapai target yang telah ditetapkan secara lebih efektif. Adanya disiplin kerja juga dapat mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan standar yang ditetapkan di lingkungan kerja, disiplin kerja memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional. Oleh karena itu, setiap individu perlu menyadari pentingnya disiplin kerja dan berupaya mengembangkannya dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian sebelumnya juga bahwa bahwa aspek disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh beberapa studi

yang telah dilakukan oleh Hasibuan (2019), Esthi (2019), Dumilah (2023), Shalahuddin (2017), dan Utami (2017).

Faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, karena ketiadaan disiplin kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Mangkunegara (2008) berpendapat bahwa lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan sejak awal bekerja, sependapat dengan hal tersebut Supit (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung akan menghasilkan kinerja yang tidak baik. Menurut Nitisemito (2015) dalam Inzani (2022:60) lingkungan kerja merujuk pada seluruh aspek yang berada di sekitar pekerja dan memiliki pengaruh terhadap mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan. Menurut Siagian (2014:103), lingkungan kerja yang baik dapat membangkitkan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan pencapaian kinerja. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan, yang muncul sebagai respons terhadap kondisi kerja dalam perusahaan. Kepuasan kerja ini mencerminkan persepsi karyawan terhadap kenyamanan dan kepuasan mereka terhadap lingkungan kerja tempat mereka beraktivitas.

Menurut Susanti (2021) di dalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Sependapat dengan pentingnya lingkungan kerja dalam kinerja pegawai Darmadi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja serta semangat kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagaimana diungkapkan dalam studi-studi sebelumnya oleh Nabawi (2019), Amalia (2018), Helvin (2020), Nuriyah (2022), dan Ikhlas (2023).

Penjelasan di atas menjelaskan bahwa Permasalahan disiplin kerja sering kali menjadi salah satu hambatan utama dalam pencapaian target kinerja pegawai. Ketidadaan disiplin kerja dapat mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas, kurangnya komitmen terhadap pekerjaan, serta rendahnya produktivitas. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurang aman, atau kurang mendukung dapat menurunkan semangat dan motivasi pegawai untuk bekerja dengan baik. Hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kinerja pegawai. Sehingga, permasalahan disiplin kerja dan lingkungan kerja saling terkait dan dapat saling mempengaruhi. Sesuai yang telah dikatakan oleh Rivai (2009) bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja pegawai yang baik.

Maka dari itu kinerja pegawai yang baik juga dibutuhkan oleh seluruh instansi atau perusahaan, baik itu dalam lingkup nasional, provinsi, hingga kabupaten/kota. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di berbagai instansi, termasuk di tingkat kabupaten dan kota, karena peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam mewujudkan pemerintahan yang efektif dan profesional. Sebagai bagian dari Jawa Tengah, Kabupaten Rembang turut berupaya meningkatkan kinerja pegawainya. Adanya rasa tanggung jawab ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan pegawai kepada masyarakat serta mendukung pencapaian tujuan Pemerintah Kabupaten Rembang.

Era serba digital saat ini menuntut transformasi di berbagai sektor, termasuk dalam tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik. Perkembangan teknologi informasi mengharuskan setiap instansi untuk beradaptasi dengan sistem berbasis digital guna meningkatkan efisiensi, transparansi, dan aksesibilitas layanan bagi masyarakat. Digitalisasi juga membuka peluang untuk mempercepat penyampaian informasi, memperkuat keamanan data, serta mendukung inovasi dalam berbagai aspek pemerintahan. Maka dengan demikian fokus utama dalam hal ini adalah Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Rembang karena merupakan lembaga yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan layanan informasi dan komunikasi di tingkat kabupaten, serta sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang komunikasi, informatika, persandian dan statistik. Oleh karena itu, bagaimana kinerja yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang yang didapatkan pada aspek disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Pada Rencana Strategis Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang tahun 2021 dipaparkan capaian kinerja Dinkominfo Kabupaten Rembang, seperti berikut:

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Dinkominfo Kabupaten Rembang

No.	Sasaran OPD / Indikator Sasaran OPD	Target				Realisasi				Ratio			
		2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
1	Skor PeGi	2,81	2,22	3,00	NA	2,17	2,20	2,89	NA	77	99	96	NA
2	Skor SPBE	NA	NA	3,01	3,20	NA	NA	2,24	2,78	NA	NA	74	86
3	Persentase informasi publik yang disediakan dan diumumkan	NA	100	100	100	90	100	100	100	90	100	100	100
4	Persentase telah memiliki website aktif		100	100	100	86,97	100	100	100	100	100	100	114,9
5	Persentase pelayanan informasi publik yang cepat, tanggap dan transparan	NA	70	75	80	70	75	90	100	NA	100	120	125
6	Persentase surat/santel yang dikelola	100	100	100	NA	100	100	100	100	100	100	100	NA

Sumber: Rencana Strategis Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Rembang 2021-2026

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja pada Dinkominfo Kabupaten Rembang di tahun 2016-2019 rata-rata targetnya telah tercapai dan terealisasi dengan baik, namun jika dilihat pada bagian ratio nomor 1 untuk indikator “Skor PeGi” pada tahun 2016, 2017, dan 2018 belum sepenuhnya

mencapai target yang telah ditentukan, kemudian nomor 2 untuk indikator “Skor SPBE” di tahun 2018 dan 2019 juga belum mencapai target.

Jika dibandingkan dengan kinerja lembaga pemerintah lainnya, seperti Badan Pusat Statistik (BPS) yang memiliki peran strategis dalam menyediakan informasi berbasis data sebagai dasar perencanaan dan evaluasi kebijakan pemerintah, kinerja BPS dapat dikatakan lebih tinggi, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di bawah ini yang bersumber dari Rencana Strategis Badan Pusat Statistik Kabupaten Rembang tahun 2015-2019 dan 2020-2024. Jika Dinkominfo lebih berfokus pada penyebaran informasi dan digitalisasi layanan publik, maka BPS berperan dalam menghasilkan serta mengelola data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Kesamaan dalam pengelolaan data dan informasi inilah yang menjadikan BPS sebagai instansi yang relevan untuk dibandingkan dengan Dinkominfo.

Tabel 1.2 Target Kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Rembang

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/INDIKATOR	TARGET KINERJA					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2015	2016	2017	2018	2019	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
BPS Kabupaten Rembang							
Program PSPA dan PPIS	T.1. Peningkatan kualitas data statistik	90,98	91,90	92,23	93,23	93,46	- Seksi Statistik Sosial, - Seksi Statistik Produksi, - Seksi Statistik Distribusi, - Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik - Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik
	SS.1. Meningkatnya kepercayaan pengguna terhadap kualitas data BPS	88	89	89	90	90	
	1.1 Persentase konsumen yang merasa puas dengan kualitas data statistik	85	87	87	88	88	
	1.2 Persentase konsumen yang selalu menjadikan data dan informasi statistik BPS sebagai rujukan utama	81	81	82	83	83	
	1.3 Persentase pemutakhiran data MFD dan MBS	100	100	100	100	100	
	1.4. Jumlah <i>release</i> Publikasi/Laporan yang terbit tepat waktu	24	24	24	24	24	
	1.5 Jumlah Publikasi/Laporan yang terbit tepat waktu	48	48	48	48	48	
	1.6 Jumlah Publikasi/Laporan sensus yang terbit tepat waktu	-	-	1	-	-	
	SS.2. Meningkatnya kualitas hubungan dengan sumber data (<i>Respondent Engagement</i>)	93,96	94,80	95,45	96,45	96,92	
	2.1 Persentase pemasukan dokumen (<i>response rate</i>) survei dengan pendekatan rumah tangga	92,50	94,00	94,75	96,25	96,75	
	2.2 Persentase pemasukan dokumen (<i>response rate</i>) survei dengan pendekatan usaha	91,17	92,00	93,00	94,50	95,00	
	2.3 Persentase pemasukan dokumen (<i>response rate</i>) survei dengan pendekatan non rumah tangga non usaha	98,20	98,40	98,60	98,60	99,00	
Program PSPA dan PPIS	T.2. Peningkatan pelayanan prima hasil kegiatan statistik	80	81	82	82	83	
	SS.3. Meningkatnya kualitas hubungan dengan pengguna data (<i>user engagement</i>)	80	81	82	82	83	
	3.1 Persentase konsumen yang puas akan layanan data BPS	83	84	85	86	87	
	3.2 Persentase konsumen yang menggunakan data BPS	80	80	80	80	80	

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/INDIKATOR	TARGET KINERJA					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2015	2016	2017	2018	2019	
	dalam perencanaan dan evaluasi pembangunan nasional						
	3.3 Jumlah pengunjung eksternal yang mengakses data dan informasi statistik melalui website	2.500	2.500	2.800	3.200	3.600	Subbagian Tata Usaha
	3.4 Persentase konsumen yang puas terhadap akses data BPS	80	80	80	80	80	
	3.5 Persentase pengguna layanan yang merasa puas terhadap pemenuhan sarana dan prasarana BPS	80	83	83	85	85	
Program DMPTTL	<u>T.3. Peningkatan birokrasi yang akuntabel</u>	<u>51</u>	<u>51</u>	<u>51</u>	<u>52</u>	<u>52</u>	
	<u>SS.4. Meningkatnya kualitas manajemen sumber daya manusia BPS</u>	<u>53</u>	<u>50</u>	<u>50</u>	<u>50</u>	<u>50</u>	
	4.1 Persentase Pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu	54,84	51,52	51,52	51,52	51,52	
	4.2 Persentase pegawai yang berpendidikan minimal Diploma IV atau Strata I	51,61	48,48	48,48	48,48	48,48	
	<u>SS.5. Meningkatnya pengawasan dan akuntabilitas kinerja aparatur BPS</u>	<u>50</u>	<u>52</u>	<u>53</u>	<u>54</u>	<u>54</u>	
	5.1 Hasil Penilaian SAKIP oleh Inspektorat	50	52	53	54	54	

Sumber: Rencana Strategis Badan Pusat Statistik Kab. Rembang tahun 2015-2019

Tabel 1.3 Capaian Kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Rembang

Tujuan/Sasaran		Capaian Kinerja (%)				
		2015	2016	2017	2018	2019
(1)		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1. Peningkatan kualitas data statistik		106,32	114,71	110,08	111,11	105,26
1.1	Meningkatnya kepercayaan pengguna terhadap kualitas data BPS	103,50	97,60	70,69	89,65	105,67
2. Peningkatan pelayanan prima hasil kegiatan statistik		108,88	123,27	112,92	104,39	97,45
2.1	Meningkatnya kualitas hubungan dengan pengguna data (user engagement)	108,17	92,00	110,03	103,48	102,46
3. Penguatan Sistem Statistik Nasional melalui koordinasi dan pembinaan yang efektif di bidang statistik		n.a	n.a	100,00	120,00	120,00
3.1	Meningkatnya koordinasi dan kerjasama dalam penyelenggaraan SSN	n.a	n.a	100,00	120,00	120,00
4. Peningkatan birokrasi yang akuntabel		n.a	118,46	97,62	105,62	98,03
4.1	Meningkatnya birokrasi yang akuntabel	n.a	118,46	97,62	105,62	98,03
4.2	Meningkatnya Kualitas sarana dan Prasarana BPS	n.a	n.a	100,74	94,44	100,70
Rata-rata Tujuan		107,60	118,81	105,16	110,28	105,19
Rata-rata Sasaran		105,84	102,69	95,82	102,64	105,37

Sumber: Rencana Strategis Badan Pusat Statistik Kab. Rembang tahun 2020-2024

Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik pada tahun 2015-2019 didominasi dengan tercapainya target kinerja, namun di tahun 2017 pada poin “Meningkatnya kepercayaan pengguna terhadap kualitas data BPS” Badan Pusat Statistik belum dapat mencapai target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sehingga dengan demikian jika dilihat pada tabel 1.1 dan tabel 1.3 Dinkominfo Kabupaten Rembang memiliki 5 sasaran yang tidak mencapai target, kemudian BPS hanya terdapat 1 sasaran yang tidak mencapai target.

Kemudian pada Rencana Strategis Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang tahun 2021 juga dijelaskan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada Dinkominfo Kabupaten Rembang, permasalahan tersebut dipaparkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.4 Pemetaan Permasalahan

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah	Data Dukung
1.	Pengelolaan SPBE belum optimal	Kebijakan dan tata kelola SPBE masih kurang	Belum optimalnya kebijakan internal, layanan dan optimalisasi strategi dan perencanaan	• Indeks SPBE 2020 (3,11) terdiri : a. Domain kebijakan internal 2,53 b. Domain Tata Kelola 2,43 c. Domain layanan SPBE 3,64

				Kategori : 4,2-5,0 = Memuaskan 3,5-<4,2 = Sangat baik 2,6-<3,5 = Baik 1,8-<2,6 = Cukup < 1,8. = Kurang
2.	Belum optimalnya menejemen keamanan	Kebijakan dan tata kelola keamanan informasi yang belum komprehensif	Belum optimalnya perencanaan tata kelola, pengelolaan risiko, kerangka kerja, pengelolaan aset informasi, serta teknologi dan keamanan informasi	Nilai indeks KAMI dengan skor 280 (2020) 0-174. = Tidak Layak 175-312 = Pemenuhan kerangka kerja dasar 313-535 = Cukup baik 536-645 = Baik
3.	Kurangnya akses terhadap Informasi Publik	Penyediaan informasi publik kurang optimal	Rendahnya publikasi informasi publik	Tingkat Ketersediaan Informasi Publik OPD 2020 0-25 % = 38 26-50 % = 0 51-75 % = 1 75-100% = 1
		Pengelolaan	Rendahnya	Persentase Aduan

		aduan kurang maksimal	kecepatan tindak lanjut aduan masyarakat	yang terselesaikan 100% dari 101 aduan Laju tindak lanjut tahun 2020 60,3% ≤ 5 hari 39,7% > 5 hari
4.	Kurangnya Ketersediaan data Statistik Sektoral	Kurangnya Kualitas/ Validitas Data Statistik Sektoral	Pengelolaan data statistik tidak sesuai NSPK	Tingkat ketersediaan data statistik sektoral 2020 61,54% Tingkat kesesuaian dengan NSPK 15,38%

Sumber: Rencana Strategis Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang 2021-2026

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang, permasalahan tersebut meliputi belum optimalnya pengelolaan SPBE, rendahnya publikasi informasi publik, rendahnya kecepatan tindak lanjut aduan masyarakat, pengelolaan data statistik tidak sesuai NSPK, kurangnya SDM berkualifikasi audit keamanan informasi. Hal ini mengindikasikan bahwa pola pikir, produktivitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, dan interaksi antar pegawai dalam menjalankan tugas masih perlu dikembangkan lebih lanjut. Aspek tersebut merupakan bagian dari disiplin kerja yang perlu ditingkatkan. Seperti yang telah

dijelaskan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional, kemudian lingkungan kerja yang disiplin juga mendorong terciptanya budaya kerja yang positif.

Namun pada kenyataannya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang, mengacu pada tabel 1.1 dan tabel 1.4 masih terdapat sasaran kinerja yang belum mencapai target, kemudian juga terdapat 4 permasalahan yang terjadi pada Dinkominfo Kabupaten Rembang. Sebagai organisasi publik yang harus memberikan hasil optimal, maka pegawai harus memiliki etos kerja dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas, karena ketiadaan disiplin kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung, akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Dumilah pada tahun 2023 dengan judul *"The Effect of Discipline and Work Environment on Employee Performance in the Ministry of Religion Office South Tangerang City"*, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, demikian pula dengan lingkungan kerja yang juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Selain itu, secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Temuan tersebut memperkuat bukti bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dan penelitian terdahulu, penelitian ini lebih lanjut dibuat untuk mengetahui, bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja yang terjadi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang. Dengan demikian maka penelitian ini dibuat dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Rembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang.

3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sehingga dapat berguna bagi pihak yang terkait, di antaranya:

1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait isu ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan pengetahuan di bidang ilmu administrasi publik, terkait dengan isu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi pedoman dan referensi yang berguna untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Kegunaan Sosial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi pembaca dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi instansi yang menghadapi permasalahan serupa.

1.5 Kerangka Teori / Konsep

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.5 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Disiplin Kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.
2	<i>The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In Pt. Lestarindo Perkasa</i>	Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestarindo Perkasa	Pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3	<i>The Effect Of Discipline And Work Environment On Employee Performance In The Ministry Of Religion Office South Tangerang City</i>	Mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangsel secara parsial dan simultan.	Disiplin dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan.
4	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Punggelan.
5	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Lohjinawe	Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Secara simultan, budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Lohjinawe.

6	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.	Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Timang.
7	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman	Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.	Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.
8	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara	Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pemadam kebakaran kabupaten labuhanbatu utara	Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran

			Kabupaten Labuhanbatu Utara.
9	Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang	Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai pada Puskesmas Padang.	Pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai.
10	<i>The Influence Of Work Environment And Work Motivation on Employee Performance</i>	Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Jakarta Pusat, baik secara parsial maupun simultan.	Variabel Lingkungan Kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Lingkungan

			Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
--	--	--	---

1.5.2 Administrasi Publik

Secara etimologis, administrasi berasal dari bahasa Latin (Yunani) yang terdiri atas dua kata, yaitu “*ad*” dan “*ministrate*,” yang berarti “*to reserve*” atau dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai melayani atau memenuhi. Menurut Dimock (1978:15), kata administrasi juga berasal dari “*ad*” dan “*minister*,” yang berarti “*to serve*.” Dengan demikian, administrasi dapat dipahami sebagai suatu proses pelayanan atau pengaturan. Kemudian Herbert A. Simon (1999: 3) mendefinisikan administrasi sebagai kegiatan kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Konsep ini memiliki keterkaitan erat dengan upaya kolaboratif antara individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu, sehingga administrasi tidak hanya sebatas pengaturan, tetapi juga mencerminkan sinergi dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Menurut Silalahi (2010: 8). Kerjasama merujuk pada serangkaian aktivitas yang dilakukan secara bersama-sama, terstruktur, dan terarah oleh sekelompok orang, dengan pembagian tugas yang telah disepakati bersama.

Istilah “publik” berasal dari Bahasa Inggris, yaitu “*public*” secara etimologis berasal dari Bahasa Latin, “*publicus*” yang artinya adalah “untuk orang” atau “*for*

populicus". Kata "*Populicus*" berasal dari kata *populus* artinya orang (*people*). Menurut Herbert Blumer, istilah "publik" didefinisikan sebagai sebuah kelompok orang yang terlibat dalam diskusi serta memiliki beragam pendapat guna mencari solusi dari suatu permasalahan yang dihadapi. Dimock (1992) juga menambahkan bahwa administrasi publik merupakan sebuah ilmu yang mempelajari apa yang diinginkan oleh rakyat melalui pemerintah serta cara mereka memperoleh hal tersebut. Maka dari itu ilmu administrasi publik tidak hanya sebatas apa yang dilakukan oleh pemerintah melainkan juga bagaimana untuk memenuhinya.

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh (Thoha, 1997) menyampaikan bahwa administrasi publik diturunkan oleh ibu administrasi dan ayah politik. Dengan adanya hal tersebut maka kegiatan administrasi yang dilakukan dalam lingkungan politik atau negara atau pemerintah merupakan administrasi publik. Berdasarkan beberapa definisi di atas, pengertian administrasi publik secara sederhana adalah pekerjaan terencana yang dilakukan oleh sekelompok orang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan secara efektif, efisien, dan rasional.

1.5.3 Paradigma Administrasi Publik

Paradigma merupakan suatu kerangka pemikiran yang digunakan oleh para ahli untuk memahami perkembangan ilmu pengetahuan atau mengevaluasi fenomena sosial yang tengah terjadi dalam masyarakat. Kuhn (1970) mengatakan bahwa paradigma mencapai status karena melalui paradigma para ilmuwan dan cendekiawan lebih berhasil memecahkan permasalahan dibandingkan para praktisi, bahkan lebih sempurna hasilnya karena paradigma bukan saja dapat memecahkan

masalah-masalah individual tetapi juga dalam jumlah lebih besar. Kelebihan lain adalah karena hasil-hasil ilmiah yang bersifat universal pada suatu masa merupakan suatu model permasalahan dan cara-cara pemecahannya kepada masyarakat.

Dalam dinamika perkembangan bidang ilmu administrasi publik telah muncul sejumlah paradigma yang menggambarkan berbagai perubahan dan perbedaan dalam tujuan, teori, dan metodologi serta nilai-nilai yang mendasari. Seperti paradigma klasik, yang dirumuskan Nicholas Henry dan George Frederickson. Enam paradigma administrasi publik dipaparkan seperti berikut.

Paradigma yang pertama pada tahun 1900-1926 biasa disebut dengan paradigma Dikotomi Politik-Administrasi pada tahap awal perkembangan administrasi publik, Frank J. Goodnow dan Leonard D. White dalam bukunya *Politics and Administration* menyatakan bahwa pemerintah memiliki dua fungsi pokok yang berbeda. Fungsi politik berkaitan dengan pembuatan kebijakan yang berorientasi pada kehendak rakyat, sedangkan fungsi administrasi berfokus pada implementasi kebijakan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, administrasi negara mendapatkan perhatian khusus dalam proses implementasi kebijakan. Badan yudikatif berperan membantu badan legislatif karena setiap kebijakan selalu berkaitan dengan hukum, sedangkan badan eksekutif berfungsi secara independen dan harus bersifat apolitis. Oleh sebab itu, individu yang menduduki jabatan eksekutif sebaiknya tidak terlibat dalam kepentingan politik. Legitimasi akademik administrasi negara semakin diperkuat melalui buku *Pengantar Studi Administrasi Publik* karya Leonard D. White. Dalam buku ini, ia menegaskan bahwa politik tidak

boleh mencampuri administrasi, serta administrasi negara harus dikembangkan sebagai ilmu yang objektif dan bebas dari nilai-nilai politik.

Paradigma Prinsip-Prinsip Administrasi Negara sebagai paradigma kedua yang muncul pada periode 1927-1937 ditandai oleh kontribusi para tokoh seperti Gulick dan Urwick, F.W. Taylor, Henry Fayol, Mary Parker Follet, serta Willoughby. Pada fase ini, administrasi negara mulai dipengaruhi oleh konsep manajemen klasik atau ilmiah yang diperkenalkan oleh F.W. Taylor. Ia merumuskan empat prinsip dasar yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, yaitu:

1. Mengembangkan ilmu manajemen yang sejati untuk mencapai kinerja terbaik.
2. Melakukan seleksi pegawai secara ilmiah agar mereka bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
3. Memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi mereka.
4. Mendorong kerja sama yang baik antara pegawai dan atasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif.

Prinsip-prinsip ini kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Henry Fayol dengan konsep **POCCC** (Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling) serta oleh Gulick dan Urwick dengan konsep **POSDCORB** (Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, Budgeting). Kedua konsep ini memberikan kerangka kerja yang dapat diterapkan di berbagai organisasi, termasuk dalam pemerintahan.

Paradigma Administrasi Negara Sebagai Ilmu Politik merupakan paradigma ketiga yang muncul pada periode 1950-1970. Seiring berjalannya waktu, konsep administrasi publik mulai mengalami pergeseran paradigma. Herbert Simon dalam bukunya *The Proverbs of Administration* mengkritik konsep POSDCORB karena dianggap tidak memberikan panduan yang jelas mengenai pengambilan keputusan oleh administrator publik. Kritik Simon ini kembali memicu perdebatan mengenai hubungan antara administrasi dan politik. Selain itu, Morstein-Mark dalam bukunya *Elements of Public Administration* menyoroti bahwa pemisahan antara politik dan administrasi adalah sesuatu yang sulit diwujudkan dalam praktik. Paradigma ini kemudian menekankan kembali hubungan konseptual administrasi dengan ilmu politik, sekaligus mendorong berkembangnya studi perbandingan administrasi dan administrasi pembangunan sebagai bagian dari kajian administrasi negara.

Paradigma Administrasi Negara Sebagai Ilmu Administrasi merupakan paradigma keempat yang muncul pada periode 1956-1970 administrasi publik semakin berkembang dengan pendekatan yang lebih ilmiah. Prinsip-prinsip manajemen yang sebelumnya populer dikaji lebih dalam melalui disiplin ilmu lain, seperti psikologi sosial dan analisis manajemen. Dalam paradigma ini, terdapat dua pendekatan utama dalam administrasi publik. Pendekatan pertama berfokus pada pengembangan **ilmu administrasi murni** yang bersifat teoritis dan akademis. Pendekatan kedua lebih menitikberatkan pada **kebijakan publik**, yang berusaha menghubungkan teori administrasi dengan praktik penyusunan dan implementasi kebijakan di lapangan. Pada dasarnya, paradigma ini mengasumsikan bahwa

prinsip administrasi dapat diterapkan tidak hanya dalam sektor bisnis, tetapi juga dalam sektor publik dan pemerintahan.

Paradigma Administrasi Negara Sebagai Administrasi Negara merupakan paradigma kelima yang muncul pada periode 1970-an. Pemikiran Herbert Simon memberikan landasan bagi munculnya dua perspektif utama dalam administrasi negara. Pertama, ada kelompok akademisi yang lebih fokus pada pengembangan **ilmu administrasi negara** secara murni. Kedua, ada kelompok yang lebih tertarik pada **kebijakan publik**, termasuk bagaimana cara mengukur efektivitas kebijakan yang telah diterapkan. Pada tahap ini, administrasi negara semakin berkembang sebagai ilmu kebijakan (*Policy Science*). Fokus kajian administrasi meluas ke teori organisasi, analisis kebijakan publik, serta teknik administrasi dan manajemen. Dalam praktiknya, administrasi negara juga mulai lebih menitikberatkan pada peran birokrasi pemerintahan dalam menangani persoalan masyarakat (*Public Affairs*).

Paradigma *Public Administration and Public Affairs (Governance)* merupakan paradigma keenam yang muncul pada periode 1990-an– Sekarang. Memasuki era 1990-an, paradigma administrasi publik kembali mengalami perubahan besar dengan munculnya konsep ***governance***. Dalam paradigma ini, pemerintah tidak lagi dipandang sebagai satu-satunya aktor dalam administrasi publik, tetapi lebih berperan sebagai fasilitator yang bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk sektor swasta dan masyarakat sipil. Perubahan paradigma ini dipengaruhi oleh tiga faktor utama:

1. Globalisasi – Munculnya perusahaan multinasional, perdagangan internasional, serta isu-isu lingkungan global menuntut perubahan dalam cara pemerintah mengelola administrasi publik.
2. Redefinition – Pemerintah mulai mengubah perannya dari struktur yang bersifat hierarkis menjadi model yang lebih fleksibel dan berbasis kolaborasi serta kemitraan dengan sektor lain.
3. Devolusi – Partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan semakin meningkat melalui kemitraan antara sektor publik dan swasta, organisasi nirlaba, serta asosiasi pemerintahan di berbagai tingkatan.

Paradigma governance ini menekankan pentingnya transparansi, partisipasi publik, serta efisiensi dalam penyelenggaraan administrasi negara. Administrasi publik tidak lagi hanya berfokus pada birokrasi tradisional, tetapi lebih menekankan tata kelola yang adaptif dan berbasis kerja sama.

Dalam penelitian ini, mengacu pada paradigma prinsip-prinsip administrasi negara, yang menyoroti pengaruh berbagai disiplin ilmu, salah satunya manajemen. Dalam konteks ini, manajemen publik berkembang sebagai salah satu cabang ilmu administrasi publik yang berperan dalam mengelola organisasi pemerintahan serta sumber daya yang ada di dalamnya. Salah satu aspek penting dalam manajemen publik adalah manajemen sumber daya manusia, yang berfungsi untuk mengoptimalkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas kebutuhan masyarakat, manajemen publik dituntut untuk mampu beradaptasi dan memberikan pelayanan yang optimal.

Oleh karena itu, keberadaan pegawai yang disiplin serta lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor krusial dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

1.5.4 Manajemen Publik

Manajemen publik merupakan cabang dari ilmu administrasi publik. Mc Kevitt & Lawton (dalam Sudarmanto Eko dkk, 2020:2), mengatakan manajemen publik terdiri atas tindakan yang meliputi pengorganisasian, perencanaan serta pengendalian seperti pada informasi fisik, keuangan, manajemen sumber daya manusia serta sumber daya politik dalam organisasi. Manajemen publik mengatur masalah umum (publik) untuk menunjang kinerja organisasi dalam memenuhi kebutuhan publik.

Menurut Nor Ghofur (2014) Mengartikan bahwa manajemen publik adalah manajemen pemerintah, yang artinya manajemen publik juga bermaksud untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengontrolan terhadap pelayanan kepada masyarakat. Di dalam penelitian ini, manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari manajemen publik. Manajemen publik bisa dikatakan sebagai suatu proses menggerakkan sumber daya manusia melalui kebijakan kebijakan dalam rangka meyelenggarakan pelayanan publik. Menurut Edy Sutrisno (2016:6), MSDM adalah serangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi. Sementara itu, menurut Hasibuan (2016:10), MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengatur

hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen pelayanan publik merupakan elemen yang esensial bagi setiap organisasi, karena berfungsi sebagai proses dalam mencapai tujuan dengan mengoptimalkan aktivitas yang dilakukan oleh individu lain. Proses ini didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Selain itu, manajemen pelayanan publik berperan dalam mengatur serta mengendalikan mekanisme penyelenggaraan layanan, termasuk memastikan bahwa kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat berjalan secara optimal. Dengan demikian, manajemen pelayanan publik dapat dipandang sebagai strategi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan publik melalui optimalisasi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.

1.5.5 Kinerja Pegawai

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena setiap organisasi memiliki tanggung jawab terhadap kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, SDM memegang peran strategis sebagai bagian fundamental dalam keberlangsungan dan pengembangan perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek paling krusial dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi. Pengelolaan serta peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas utama bagi pemimpin organisasi yang berorientasi pada

hasil. Kinerja bukan hanya penting bagi organisasi atau perusahaan, tetapi juga bagi pegawai itu sendiri. Kinerja dapat dipandang sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman bersama antara pekerja dan atasannya mengenai apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Untuk mengukur keberhasilan kinerja, evaluasi dilakukan berdasarkan berbagai faktor, seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan. Mangkunegara (2005:67) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang tercapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2009:532), kinerja diartikan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya, dengan hasil yang diharapkan. Dengan demikian, kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh pegawai, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

1.5.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016: 189-193):

1. Kemampuan dan Keahlian semakin tinggi kemampuan dan keahlian yang dimiliki, semakin besar kemampuannya untuk menyelesaikan tugas secara tepat dan sesuai dengan yang diharapkan.

2. Pengetahuan berarti pemahaman tentang pekerjaan yang dilaksanakan, kurangnya pengetahuan akan berdampak pada kualitas kerja yang rendah.
3. Rancangan Kerja adalah pekerjaan yang memiliki rancangan yang jelas dan terstruktur akan memudahkan pelaksanaan tugas dengan tepat dan efisien.
4. Kepribadian merujuk pada karakter atau sifat seseorang. Individu yang baik akan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan kesungguhan, yang pada akhirnya akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
5. Motivasi Kerja adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memimpin bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
7. Gaya Kepemimpinan adalah sikap atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan dan memimpin bawahannya.
8. Budaya Organisasi mencakup norma yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan Kerja, jika karyawan merasa senang atau puas dengan pekerjaannya, maka mereka cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.
10. Lingkungan Kerja merujuk pada kondisi atau suasana di tempat kerja, termasuk ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan antar rekan kerja.

Sedangkan menurut Siagian (2002), kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Gaji, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Komunikasi dan faktor-faktor

lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja pegawai harus memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja. Faktor tersebut sesuai dengan judul peneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang.

1.5.5.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Irham Fahmi (2016:12), kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

1. Kuantitas kerja merujuk pada banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang diselesaikan dalam satu waktu, yang memungkinkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan, indikatornya yaitu:
 - a. Kecepatan
 - b. Kemampuan
2. Kualitas kerja mencerminkan kerapian dan keterkaitan hasil pekerjaan tanpa mengabaikan volume tugas yang harus diselesaikan. Kualitas kerja yang baik dapat meminimalkan kesalahan dalam penyelesaian tugas, yang pada gilirannya mendukung kemajuan perusahaan, indikatornya yaitu:
 - a. Kerapian
 - b. Hasil kerja
3. Kerjasama adalah kesiapan pegawai untuk berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya, indikatornya yaitu:
 - a. Jalinan kerjasama
 - b. Kekompakan

4. Tanggung jawab mencerminkan sejauh mana seorang pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaannya, indikatornya yaitu:
 - a. Hasil kerjasama
 - b. Mengambil keputusan
5. Inisiatif mengacu pada kemampuan pegawai untuk mengambil langkah-langkah sendiri dalam menyelesaikan tugas tanpa perlu diperintahkan oleh atasan. Beberapa indikator dari dimensi inisiatif antara lain:
 - a. Mewujudkan kreatifitas
 - b. Pencapaian prestasi

1.5.6 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu elemen kunci yang mendasari kesuksesan dalam kehidupan dan karier seseorang. Disiplin kerja juga mencerminkan komitmen seseorang untuk mencapai tujuan mereka dengan tekun dan tekad. Sebagai unsur esensial dalam kehidupan, disiplin kerja memainkan peran penting guna membentuk karakter dan menciptakan peluang. Pertama-tama, disiplin kerja mengajarkan tanggung jawab. Kemampuan untuk tiba tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu, dan menjalankan kewajiban dengan baik merupakan wujud dari tanggung jawab. Selain itu, disiplin kerja juga mengembangkan kemampuan untuk mengatur diri sendiri, mampu mengendalikan diri, menjaga fokus, dan mengelola waktu dengan baik adalah keterampilan yang sangat berharga. Ketika kita menerapkan disiplin dalam pekerjaan, hasilnya sering mengesankan. Kemampuan untuk konsisten dalam melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan adalah karakteristik kunci dari individu yang sukses.

Banyak pencapaian besar dalam sejarah manusia adalah hasil dari disiplin yang tinggi, yang memungkinkan seseorang untuk mengatasi rintangan dan menjalani proses yang sering panjang dan sulit. Disiplin kerja bukan hanya tentang pemenuhan tugas dan kewajiban, tetapi juga tentang pengembangan diri. Ketika kita disiplin dalam meraih tujuan karier, kita cenderung belajar, berkembang, dan terus meningkatkan keterampilan kita. Disiplin membantu kita untuk mengatasi hambatan dan kegagalan, dan memberi kita kekuatan untuk terus maju. Beberapa orang mungkin memiliki disiplin alami, tetapi bagi sebagian besar, itu adalah sesuatu yang perlu diperoleh dan dipelihara melalui kesadaran, latihan, dan tekad kuat.

Menurut Ardana, Mujiati, dan Utama (2012:134), disiplin kerja adalah sikap untuk menghormati, menghargai, mematuhi, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan untuk menjalankannya dan menerima sanksi jika melanggar. Sedangkan disisi lain menurut Hadyati (2020) mengatakan bahwa seorang pegawai atau karyawan disiplin jika menunjukkan sikap dan perilaku sebagai berikut:

- a. Menghargai waktu (datang tepat waktu, melaksanakan tugas di awal waktu, menyajikan laporan sesuai jadwal)
- b. Bekerja sesuai SOP (SOP dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas)
- c. Menyegerakan perintah pimpinan (menerima perintah dan menjalankannya dengan sepenuh hati)
- d. Menaati kebijakan organisasi (sebagai pegawai merasa berkewajiban melakukan semua ketentuan yang berlaku)

e. Berpakaian atau bergaya sesuai budaya organisasi

Oleh karena itu, disiplin dianggap sebagai alat untuk melatih individu mengenai peraturan guna mencapai kepatuhan dan memastikan kelancaran serta keteraturan. Disiplin juga diartikan sebagai alat komunikasi agar karyawan bersedia bertindak sesuai dengan arahan atasan dan mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

1.5.6.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hadyati Harras, Endang Sugiarti, dan Wahyudi (2020) Untuk melihat seberapa disiplin pegawai maka dapat dilihat dari sikap di bawah ini:

- a. Menghargai waktu Salah satu ciri pegawai disiplin adalah kebiasaannya terhadap ketepatan waktu. Seperti masuk kerja di awal waktu, melaksanakan tugas tanpa diperintah, dan lain sebagainya.
- b. Taat pada perintah Ciri lain pegawai disiplin adalah tingginya rasa hormat kepada pimpinan. Dengan sigap pegawai menerima perintah, kemudian segera dilaksanakan dan hasilnya secepat mungkin dilaporkan. Namun hal yang perlu digaris bawahi, ketaatan tersebut sebatas pada ruang lingkup organisasi.
- c. Taat pada SOP Kebiasaan mengikuti SOP adalah ciri pegawai disiplin. Segala sesuatunya selalu melihat ketentuan atau kebijakan. Pegawai selalu melakukan koordinasi dengan pimpinan dan sangat hati-hati dalam mengambil tindakan.

1.5.7 Lingkungan Kerja

Manajemen disuatu organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja, karena faktor ini memiliki dampak langsung terhadap karyawan yang terlibat dalam

proses produksi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, produktivitas, serta kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang efisien adalah elemen esensial dalam mencapai keberhasilan organisasi dan menjamin kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang optimal tidak hanya menciptakan peluang bagi pertumbuhan perusahaan, tetapi juga memberikan kontribusi pada motivasi, kebahagiaan, dan produktivitas individu. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kinerja karyawan akan menghasilkan kepuasan bagi pekerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kenyamanan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya memberikan keuntungan signifikan dalam efisiensi biaya terkait sumber daya manusia.

Menurut Kaswan (2017:569), lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar pekerjaan yang dapat memengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya, seperti kebersihan, musik, dan faktor lainnya. Sedarmayanti (2011:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, perkakas, bahan, serta kondisi lingkungan di sekitar tempat kerja, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Sedangkan Siagian (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melaksanakan pekerjaan atau aktivitas sehari-hari di kantor, yang terbagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, yang berperan dalam

memengaruhi pelaksanaan tugas dan produktivitas mereka dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

1.5.7.1 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014: 59), Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada segala kondisi fisik yang ada di sekitar area kerja dan dapat memengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup beberapa indikator, yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja tidak hanya dirancang agar menarik untuk dilihat, tetapi juga dengan mempertimbangkan aspek keselamatan kerja, sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan aman dalam menjalankan tugas mereka.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat diperlukan oleh karyawan karena dapat mendukung mereka dalam menyelesaikan tugas yang diemban di perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat penting bagi karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek yang berkaitan dengan pemanusiaan karyawan, seperti penyediaan fasilitas untuk beristirahat setelah bekerja keras serta tersedianya tempat ibadah bagi karyawan.

d. Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan yang memadai akan membantu karyawan untuk tiba di tempat kerja tepat waktu, baik angkutan yang disediakan oleh perusahaan maupun angkutan umum yang nyaman, terjangkau, dan mudah diakses.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik mencakup beberapa indikator, yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja mencakup terciptanya hubungan yang harmonis dan tanpa adanya konflik antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap berada dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan rasa kekeluargaan di dalamnya.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

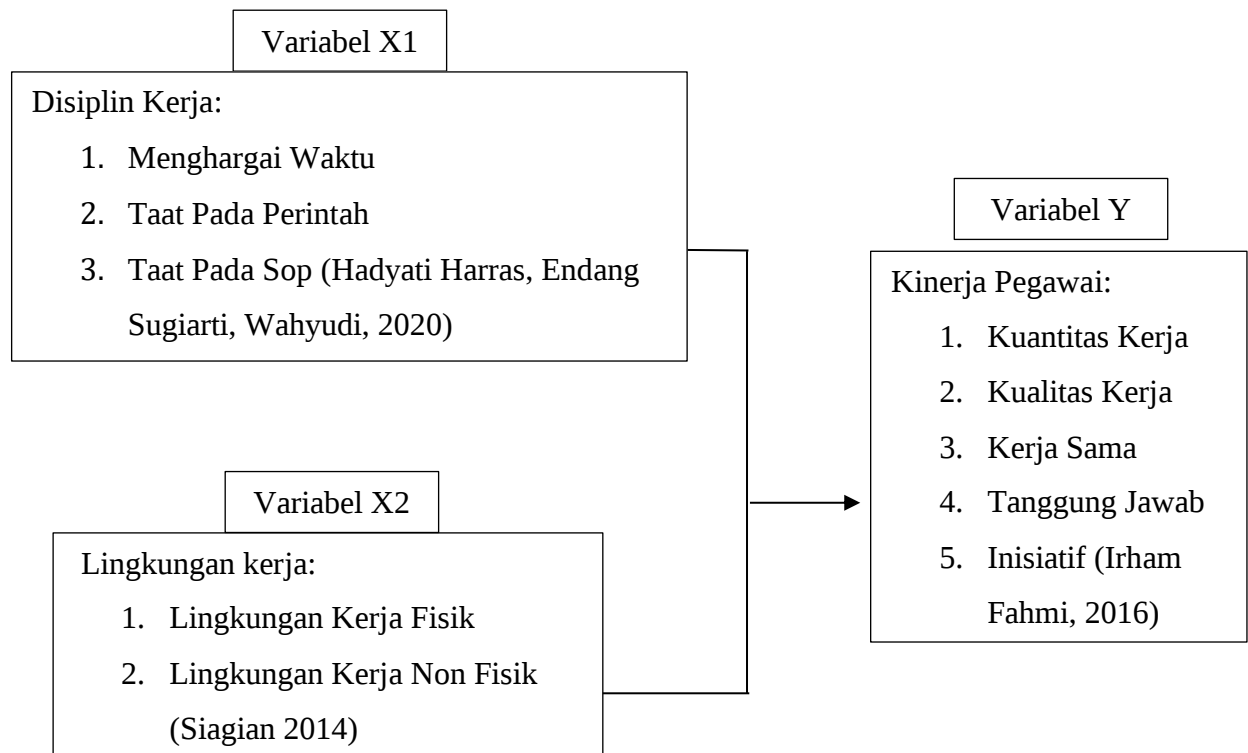
Hubungan antara atasan dan bawahan harus dijaga dengan baik, dengan saling menghargai satu sama lain. Dengan adanya saling menghargai, akan tercipta rasa hormat di antara individu, yang pada akhirnya memperkuat hubungan kerja yang positif.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan perlu dijaga dengan baik karena hal tersebut akan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama dapat

terjalin dengan baik, karyawan akan mampu menyelesaikan tugas mereka secara lebih efektif dan efisien.

1.5.9 Kerangka Teoritis



Gambar 1.1 Kerangka Teoritis

1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2014). Hipotesis disebut sementara karena jawabannya masih didasarkan pada teori yang ada. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1.6.1 Hipotesis Minor

Disiplin kerja diukur melalui ketepatan waktu, lebih menghargai setiap waktu dalam bekerja sehingga menjadi sebuah kebiasaan, kemudian taat pada perintah,

dan taat pada peraturan, dengan demikian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Rembang. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat diukur melalui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang lengkap akan membuat kinerja pegawai semakin baik.

1.6.1.1 Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H1 : Disiplin Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H0 : Disiplin Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

1.6.1.2 Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H2 : Lingkungan Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H0 : Lingkungan Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

1.6.2 Hipotesis Mayor

Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Rembang.

1.6.2.1 Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H3 : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

H0 : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

1.7 Definisi Konsep

Disiplin kerja berperan sebagai sarana untuk melatih dan mendidik individu dalam mematuhi peraturan, sehingga menciptakan keteraturan dan ketertiban dalam organisasi. Selain itu, disiplin juga berfungsi sebagai alat komunikasi antara manajemen dan karyawan, guna memastikan bahwa karyawan bertindak sesuai dengan arahan atasan serta peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, yang dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Sementara itu, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja ini diukur berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan organisasi guna memastikan pencapaian tujuan yang diharapkan.

1.8 Definisi Operasional

Tabel 1.6 Definisi Operasional

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR
KINERJA PEGAWAI (Y)	Menurut Irham Fahmi (2016:12) :	
	• Kuantitas Kerja	a. Kecepatan. b. Kemampuan.
	• Kualitas Kerja	a. Kerapian. b. Hasil Kerja.
	• Kerja Sama	a. Jalinan Kerjasama. b. Kekompakan.
	• Tanggung Jawab	a. Hasil Kerjasama b. Mengambil Keputusan
	• Inisiatif	a. Mewujudkan Kreatifitas b. Pencapaian Prestasi
DISIPLIN KERJA (X1)	Menurut Harras, (2020) :	
	• Menghargai Waktu	a. Kerja Di Awal Waktu. b. Melaksanakan Tugas Tanpa Diperintah.
	• Taat Pada Perintah	a. Sigap Menerima Perintah. b. Melaporkan Hasil.
	• Taat Pada SOP	a. Melihat Ketentuan.

		b. Melihat Kebijakan.
LINGKUNGAN KERJA (X2)	Menurut Siagian (2014:57) :	
	Lingkungan Kerja Fisik	a. Bangunan Tempat Kerja. b. Tersedianya Peralatan Kerja Yang Memadai. c. Tersedianya Tempat Istirahat. d. Tersedianya Tempat Ibadah. e. Tersedianya Sarana Angkutan.
	Lingkungan Kerja Non Fisik	a. Lingkungan Kerja yang Menyenangkan. b. Hubungan Kerja yang Harmonis Antara Karyawan Dan Atasan.

1.9 Metodologi Penelitian

Untuk melakukan suatu penelitian yang benar dan tepat, maka diperlukan sebuah metode penelitian yang tersusun sistematis. Hal ini sebagai bentuk usaha agar data yang diperoleh akan valid. Menurut Subagyo dalam Syamsul Bahry dan Fakhry Zamzam (2015:3). Metode Penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala permasalahan yang diajukan. Sedangkan menurut Sugiyono (2017:3) Metode penelitian pada dasarnya adalah cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan manfaat

tertentu. Berdasarkan penjelasan tersebut, terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan, yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan.

1.9.1 Tipe Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berfokus pada data numerik (angka) yang diolah menggunakan metode statistik (Azwar, 2007). Seperti yang dikatakan oleh Sugiyono, penelitian kuantitatif melibatkan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Zen Amiruddin (2010) juga menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan terstruktur (angket) yang disusun berdasarkan pengukuran terhadap variabel yang diteliti, menghasilkan data kuantitatif. Sedangkan menurut Ahmad Tanzeh dan Suyitno Irham Fahmi (2011), penelitian kuantitatif menekankan pada penyajian data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diubah menjadi angka (*skoring*) dan dianalisis menggunakan statistik. Dengan demikian, dalam penelitian kuantitatif, peneliti memulai dengan suatu teori yang akan diuji, mengumpulkan data dalam bentuk angka, dan menarik kesimpulan mengenai penerimaan atau penolakan terhadap teori yang diuji.

1.9.2 Populasi Dan Sampel

1.9.2.1 Populasi

Menurut Bungin (2000), populasi penelitian adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat berupa manusia, tumbuhan, hewan, sikap, atau hal-hal lain yang dapat menjadi sumber data. Sedangkan menurut Sugiyono (2011:119),

populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang.

1.9.2.2 Sampel

Sampel atau contoh merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2010:174). Menurut Sugiyono (2011:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian, sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dapat mewakili keseluruhan populasi, sehingga jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang yang berjumlah 31 orang.

1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2006:370), jika jumlah subjek kurang dari seratus, lebih baik semua subjek diambil sebagai sampel, sehingga penelitian yang dilakukan menjadi penelitian populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang biasanya diterapkan jika jumlah populasi relatif kecil. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil

(PNS) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang, yang berjumlah 31 orang.

1.9.4 Jenis Dan Sumber Data

1.9.4.1 Jenis Data

Menurut Kuncoro (2021), data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung, berupa informasi atau penjelasan dalam bentuk angka atau statistik. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari organisasi atau instansi, yang dapat dibuktikan dengan angka-angka dan akan diolah serta dianalisis menggunakan metode analisis tertentu untuk menghasilkan kesimpulan yang jelas.

1.9.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan informasi kepada pengumpul data. Sementara itu, menurut Nazir (2019), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan atau objek penelitian, melalui pengukuran, pengamatan, maupun wawancara. Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarakan melalui *Google Form* kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi data primer atau hasil penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari dokumentasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang, yang mencakup informasi mengenai struktur organisasi, jumlah pegawai, serta rincian tugas pokok dan fungsi pegawai. Selain itu, peneliti juga mengumpulkan data sekunder dari penelitian terdahulu, seperti buku, jurnal, artikel, dan sumber lainnya.

1.9.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal, menurut Sugiyono (2017: 7), adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menunjukkan peringkat konstruk yang diukur dengan tujuan memberikan informasi berupa nilai pada data yang ada. Dalam penelitian ini, pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2017: 165), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan disebut sebagai variabel penelitian.

Pada skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator, yang kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen, berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban pada setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Instrumen penelitian dengan skala Likert dapat disusun dalam bentuk

pilihan ganda. Berikut adalah tabel skala Likert yang digunakan oleh penulis untuk menanggapi kuesioner.

Tabel 1.7 Skala Pengukuran

Kriteria Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber: Sugiyono 2017:159)

1.9.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Asmani (2011) mengutip Sujarweni (2015: 93) ada beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang bisa digunakan antara lain adalah tes wawancara, observasi, kuesioner atau angket, survei, dan analisis dokumen. Sedangkan menurut Sugiyono (2017: 219) bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dokumentasi, dan gabungan ketiganya.

Dara penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa metode pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan keadaan yang ada. Dalam pengumpulan data ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Observasi

Sugiyono (2020: 109) observasi adalah kondisi saat dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik (menyeluruh). Kemudian menurut Abdurrahmat Fathoni (2006), observasi adalah “teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku obyek sasaran.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang, untuk mengetahui kondisi nyata yang terjadi, serta mengamati segala aspek yang diperlukan dalam penelitian ini, meliputi kondisi kantor, dan aktifitas langsung yang ada di lokasi ketika pegawai sedang bekerja

2. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2017), angket (*questionnaire*) merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kemudian menurut Cholid Narbuko dan Abu Achmadi (2010) angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti.

Dengan demikian, kuesioner dapat dianggap sebagai instrumen pengumpulan data yang berupa pernyataan tertulis, yang disusun secara sistematis, dan diberikan langsung kepada responden untuk memperoleh informasi terkait variabel yang diteliti. Pernyataan dalam kuesioner harus sesuai dengan permasalahan penelitian

dan dirancang untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kinerja pegawai.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2020: 124) dokumentasi merupakan pengumpulan dari catatan peristiwa yang sudah berlaku baik berbentuk tulisan, gambar/foto atau karya-karya monumental dari seseorang/instansi. Peneliti menggunakan metode ini untuk memperoleh data tentang :

1. Struktur organisasi
2. Jumlah pegawai, dan
3. Rincian tugas pokok serta fungsi pegawai

1.9.7 Teknik Analisis

Setelah dilakukannya wawancara dan pengujian terhadap data primer dan sekunder maka, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan analisa dan pembahasan dari hasil uji dan wawancara yang telah dilakukan. Menurut Sugiyono (2020: 131) Analisis data adalah proses untuk mencari dan menyusun data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi secara sistematis. Proses ini meliputi pengorganisasian data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun data dalam pola, memilih mana yang penting dan relevan, serta membuat kesimpulan yang memudahkan pemahaman baik bagi peneliti sendiri maupun orang lain.

Data yang diperoleh melalui pengisian kuesioner akan dianalisis dengan menggunakan metode yang sesuai dengan pendekatan penelitian yang diterapkan.

Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.9.7.1 Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu kuesioner dapat dianggap sah atau valid. Menurut Ghazali (2016: 27), kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan informasi yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan menggunakan metode yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dinyatakan valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2017: 267) dengan membandingkan antara nilai r -hitung (nilai hitung) dengan r -tabel (nilai tabel) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika r -hitung $>$ r -tabel, maka data dikatakan valid.
- b) Jika r -hitung $<$ r -tabel, maka data dikatakan tidak valid.

B. Uji Realibilitas

Ghazali (2016:78) menyatakan bahwa uji reliabilitas mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dapat menghasilkan data yang konsisten, sehingga menunjukkan konsistensi pengukuran yang baik. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Menurut Sekaran & Bougie (2017:115), secara umum, reliabilitas yang kurang dari 0,60 dianggap buruk, reliabilitas dalam kisaran 0,70 dapat diterima, dan

reliabilitas yang melebihi 0,80 dianggap baik. Untuk menentukan apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak, digunakan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, maka instrumen dinyatakan reliabel.
- b) Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$, maka instrument dinyatakan tidak reliabel.

Kemudian pada tahap pengujian hipotesis menggunakan Uji Korelasi Spearman, Uji Konkordansi Kendall W, dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

1.9.7.2 Uji Korelasi Rank Spearman

Jonathan dan Ely (2010:26) menyatakan bahwa korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel berskala ordinal, terkait dengan karakteristik skala data ordinal tersebut maka uji korelasi Spearman termasuk statistik nonparametrik yaitu tidak mensyaratkan data harus berdistribusi normal. Nilai korelasi Rank Spearman berkisar antara -1 hingga 1. Jika nilai korelasi adalah 0, ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel X dan Y. Sebaliknya, nilai korelasi positif mengindikasikan bahwa kenaikan pada variabel X akan diikuti oleh kenaikan pada variabel Y, sementara nilai korelasi negatif menunjukkan bahwa kenaikan pada variabel X akan diikuti oleh penurunan pada variabel Y. Berikut ini dasar pengambilan keputusan pada uji korelasi Rank spearman:

- a) Jika nilai *Sig. (2-tailed)* $< 0,05$ terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan, maka H_1 diterima
- b) Jika nilai *Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ tidak terdapat korelasi, maka H_0 diterima

Dalam menentukan tingkat kekuatan hubungan antar variable, dapat berpedoman pada nilai koefisien korelasi yang merupakan hasil dari output SPSS, dengan ketentuan:

Tabel 1.8 Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono, (2018)

1.9.7.4 Uji Konkordansi Kendall W

Koefisien Konkordansi Kendall W merupakan uji non parametik yang mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, variabel-variabel yang dikorelasikan tersebut berskala ordinal.

Rumus Kendall W:

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12} k^2 (N^3 - N)}$$

Informasi:

W = Koefisien asosiasi konkordansi Kendall W

k = Banyaknya Variabel

N = Banyaknya Sampel

Rj = Jumlah rangking variabel (pengamat) per obyek

S = Jumlah kuadrat deviasi

Pengujian hipotesis bisa dilakukan dengan membandingkan nilai pada kolom *Asymp Sig*, dengan α (0,05):

- a) Jika nilai *Asymp Sig*, $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima.
- b) Jika nilai *Asymp Sig*, $< \alpha$ (0,05) maka H_a diterima.

Setelah dilakukan uji W maka diketahui hasil koefisien korelasi Rank Kendall dari masing hipotesis. Sifat korelasi akan menentukan arah dan korelasi. Keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut (Sujarweni, 2014:127)

Tabel 1.9 Keeratan Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Keeratan
0.00 - 0.20	Sangat Lemah
0.21 - 0.40	Lemah
0.41 – 0.70	Kuat
0.71 – 0.90	Sangat Kuat
0.91 – 0.99	Kuat Sekali
1	Sempurna

1.9.7.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian dapat menjelaskan variabel bebas (Ghozali, 2018). Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *adjusted* R^2 . Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Jika nilai dari koefisien ini negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai 0. Jika nilai koefisien ini adalah 1, maka model regresi dapat menjelaskan 100% variasi pada variabel bebas. Jika nilai koefisien adalah 0, maka model regresi tidak dapat menjelaskan variasi terhadap variabel bebas.