

SKRIPSI

**PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KABUPATEN MAROS**

**AHMAD DANI
NIM: 1560302045**



**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

SKRIPSI

PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN MAROS

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

AHMAD DANI
NIM: 1560302045

**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros**

Nama Mahasiswa : Ahmad Dani

Nomor Induk Mahasiswa : 1560302045

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber daya Manusia

Telah diperiksa dan setuju untuk diujikan.

Pembimbing I



Muhammad Nurjaya, S.Sos.,M.Si.
NIDN. 0912057202

Maros, Juni 2019

Pembimbing II,



Narto Irawan Otoluwa, SE.,MM.
NIDN. 0917106901

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros



Dr. Dahlan, SE., MM.
NIDN. 0931125807

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH PENGGUNAAN TEKONOLGI INFORMASI DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM KABUPATEN MAROS

disusun oleh:

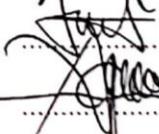
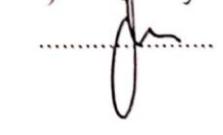
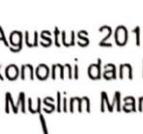
AHMAD DANI

1560302045

Telah diujikan dan diseminarkan

pada tanggal 16 Juli 2019

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Prof. Dr. H. Syamsu Alam, S.E.,M.Si.,Clpm	Ketua	
Muhammad Nurjaya, S.Sos.,M.Si	Anggota	
Narto Irawan Otoluwa, S.E.,M.M	Anggota	
Syamsul Bakhtiar, Ass.,S.E.,M.M	Anggota	

Maros, 20 Agustus 2019

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muslim Maros

Dekan



Dr. Dahlan, S.E., M.M.

NIDN. 0931125807

ABSTRAK

AHMAD DANI. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros, dibimbing oleh (Muhammad Nurjaya dan Narto Irawan Otoluwa).*

Tujuan penelitian ini bermaksud mencari apakah teknologi informasi dan komunikasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros,

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan menggunakan metode random sampling. Metode ini merupakan prosedur dalam pengumpulan data dengan mengambil sampel hanya sebagian dari populasi yaitu sebanyak 102 orang. Dalam pengumpulan data responden peneliti membagikan koesioner. Untuk membuktikan hipotesis yang ada pada penelitian ini digunakan metode analisis, Yaitu : Regresi berganda, korelasi berganda, uji validitas, uji realibilitas, uji T, dan uji F menggunakan menggunakan program statistic pakage of to the social siance (SPSS 25).

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (X2) pada perusahaan daerah air minum kabupaten Maros.

Kata kunci : Teknologi Informasi, Komunikasi dan Kinerja

ABSTRACT

AHMAD DANI. *The Influence of Use of Information and Communication Technology on Employee Performance at the Regional Drinking Water Company of Maros Regency, guided by (Muhammad Nurjaya and Narto Irawan Otoluwa).*

The purpose of this study intends to find out whether information and communication technology has an effect on Employee Performance in the Regional Drinking Water Company in Maros Regency, this research uses quantitative analysis method using random sampling method.

This method is a procedure in collecting data by taking a sample of only a portion of the population as many as 102 people. In the data collection the respondent researchers shared questionnaires. To prove the hypotheses that exist in this study used analytical methods, namely: Multiple regression, multiple correlation, validity test, reliability test, T test, and F test using the program statistics package of to the social science (SPSS 25).

The results of the research that has been done on the Regional Water Company of Maros Regency can be concluded that information technology (X1) and communication (X2) so it can be concluded that the information technology variable (X1) and communication (X2) has a significant positive effect on the variable employee performance (X2) in the regional water supply company Maros.

Keywords: Information Technology, Communication and Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah robbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan **skripsi** dengan judul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros” skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak/Ibunda tercinta, serta keluarga yang telah memberikan pengorbanan serta dukungan yang begitu besar selama penulis duduk di bangku kuliah semoga pengorbananmu mampu trbalaskan dan bernilai ibadah di sisi Allah SWT aamiin.
2. Dr. M Ikram Idrus SE., MS. Selaku ketua yayasan perguruan islam Maros (Yapim)
3. Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.sc., Ph. D. Selaku Rektor Universitas Muslim Maros.

4. Muhammad Nurjaya, S.Sos.,M.Si, selaku Wakil Rektor Satu
5. Dr. Dahlan, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros
6. Wakil Dekan I Dan II. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
7. Nur Pratiwi SE., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
8. Muhammad Nurjaya, S.Sos.,M.Si Selaku Pembimbing I dan Narto Irawan Otoluwa, SE., MM. selaku pembimbing ke II terimakasih atas kesempatan waktu, saran, serta kritikan yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini
9. Bapak/Ibu dosen Universitas Muslim Maros yang telah memberikan pengorbanan yang begitu besar selama penulis duduk di bangku kuliah.
10. Untuk bapak pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian semoga penelitian ini memberikan manfaat positif bagi perusahaan terkait.
11. Teman-teman seperjuangan terkhusus B1, SDM 2, Teman-teman posko Desa Bonto Mate'ne kecamatan Marusu Kabupaten Maros angkatan 2015 dan teman-teman sebimbingan terimakasih atas kebersamaannya.

Terima kasih atas segala bantuan moril maupun material yang telah di berikan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini walaupun masih jauh dari kata sempurna

Akhir kata semoga Allah SWT senantiasa mencurahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua.

Maros juli 2019

Ahmad Dani
1560302045

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Teknologi Informasi	6
B. Komunikasi	12
C. Kinerja	17
D. Hubungan antar variabel	21
E. Penelitian Terdahulu	22
F. Kerangka Pikir.....	24
G. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Tempat dan Waktu	26
B. Jenis dan Sumber Data	26
C. Teknik Pengumpulan Data.....	27
D. Populasi dan Sampel	29

E. Metode Analisis Data	30
F. Defenisi Operasional Variabel	34
BAB IV. SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN	35
A. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	35
B. Visi dan Misi Perusahaan.....	36
C. Sumber Daya Perusahaan.....	36
D. Cakupan Pelayanan.....	37
E. Struktur Organisasi.....	37
F. Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas	38
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PENELITIAN.....	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan	63
BAB VI. PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	22
3.1 Instrumen Skala Likert	32
5.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	47
5.2 tabel karakteristik responden berdasarkan usia	48
5.3 karakteristik responden berdasarkan masa kerja	49
5.4 karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	49
5.5 Distribusi jawaban responden mengenai variabel teknologi informasi (X2)	50
5.6 Distribusi jawaban responden mengenai variabel komunikasi (X2).....	53
5.7 Distribusi jawaban responden mengenai variabel kinerja (Y).	55
5.8 uji validitas variabel teknologi informasi (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja (Y).....	58
5.9 uji realibilitas variabel teknologi informasi (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja (Y).....	59
5.10 Koefisien Regresi.....	60
5.11 koefisien korelasi.....	61
5.12 Uji Simultan.....	63

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.1. Kerangka Pikir.....	24
4.1 Struktur Organisasi.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. Kuesioner	69

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di zaman yang semakin modern ini tentunya tidak terlepas dari atribut teknologi yang semakin canggih. Dimana teknologi tersebut sangat bermanfaat dan membantu kehidupan sehari-hari. Dengan teknologi juga beragam aktivitas dapat dilakukan dengan mudah. Mulai dari teknologi informasi, telekomunikasi, transportasi dan lain-lain.

Dalam kehidupan sehari-hari masyarakat menggunakan *smartphone* dalam melakukan berbagai aktifitas. Perusahaan juga menggunakan kecanggihan teknologi dalam menjalankan kegiatan organisasi. Perusahaan negeri maupun perusahaan swasta menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan.

Pada sebuah perusahaan, teknologi informasi sangat membantu dalam mengolah data untuk menghasilkan informasi penting bagi kegiatan operasional perusahaan. Namun dalam menerapkan teknologi informasi di dalam sebuah perusahaan harus didukung dengan kemampuan karyawan yang kompeten dalam menggunakan teknologi informasi tersebut.

Komunikasi sangat penting bagi organisasi, karena dengan komunikasi karyawan akan dengan mudah untuk saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu komunikasi juga

mempererat hubungan antara karyawan yang satu dengan kariawan yang lain. akan menentukan tepat tidaknya komunikasi yang dilakukan. Komunikasi pada dasarnya adalah upaya bagaimana kita meraih perhatian, cinta kasih, minat, kepedulian, simpati, maupun respon positif dari orang lain.

Teknologi informasi dan komunikasi sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan dikarenakan dengan adanya teknologi informasi pengolahan data dengan menggunakan *software* untuk menghasilkan informasi dapat dilakukan dengan cepat dan akurat. Terlebih lagi apabila komunikasi berlangsung dengan baik dan informasi yang disampaikan adalah informasi yang tepat dan akurat maka kegiatan operasional dalam perusahaan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Kinerja pegawai dapat meningkat apabila komunikasi berlangsung dengan baik antar pegawai. Komunikasi yang baik menunjang kerjasama yang baik antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta permasalahan yang terjadi di lingkungan perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai berguna untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi pelanggan.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros (PDAM) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan air bersih bagi masyarakat di delapan Kecamatan di Kabupaten Maros, diantaranya Kecamatan Tanralili, Mandai, Marusu, Marusu Baru, Lau, Simbang dan Turikale. Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros tentu ingin

meningkatkan kualitas pelayanannya untuk mewujudkan kepuasan masyarakat pengguna air PAM dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya.

Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros tentu belum maksimal menangani hal tersebut sehingga mempengaruhi kinerja pelayanan air bersih pada masyarakat, ditambah lagi dengan kurangnya fasilitas komputer guna menunjang kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros, akan tetapi peran teknologi informasi dan komunikasi bisa meringankan pekerjaan pegawai tersebut. Salah satu contoh pemanfaatan teknologi informasi adalah pelanggan air PAM bisa membayar tagihan air melalui Alfamart, Indomaret, dan Kantor Pos. Hal ini sangat membantu masyarakat yang sibuk dengan pekerjaannya karena tidak perlu lagi datang di kantor PDAM untuk membayar tagihan air. Pegawai PDAM juga terbantu dengan adanya teknologi informasi karena dapat mengefisienkan waktu terkait dengan pelayanan transaksi tagihan air.

Pada hakikatnya teknologi diciptakan guna meringankan serta mempermudah segala aktifitas manusia. Hal ini dibuktikan oleh Sinollah, (2000:64): yang membuktikan bahwa teknologi informasi memberikan kontribusi yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai pemerintah kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros?
3. Apakah penggunaan teknologi informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros
3. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan teknologi informasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, serta dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum Kabupaten Maros

b. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini, peneliti memperoleh ilmu dan pengalaman baru mengenai pengaruh teknologi informasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum Kabupaten Maros

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk menambah wawasan mengenai pengaruh teknologi informasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum Kabupaten Maros

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi sebagai sumber informasi untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat bermanfaat untuk pengembangan kajian teori yang berkaitan dengan pengaruh penerapan teknologi informasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teknologi Informasi

1. Pengertian Teknologi Informasi

Teknologi informasi merupakan sebuah fungsi perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi yang menggunakan komputer, khususnya perangkat lunak dan perangkat keras. Komputer elektronik dan perangkat lunak komputer membantu dalam hal mengubah, menyimpan, melindungi, memproses menstransmisikan dan memperoleh informasi secara aman, (*Information Technology Association of America* dalam Sutarman, 2009:13).

Teknologi informasi sebagai kombinasi antara teknologi komputer dengan teknologi komunikasi, teknologi komputer yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak yang berfungsi untuk mengolah dan menyimpan informasi sedangkan teknologi Komunikasi berfungsi untuk melakukan transmisi informasi. Teknologi informasi mengacu kepada sumber daya yang digunakan oleh organisasi untuk mengelola informasi yang diperlukan demi mewujudkan misinya. Istilah yang berhubungan adalah teknologi informasi (*information technology-IT*). IT bisa terdiri dari komputer, jaringan komputer, telepon, mesin faks, perangkat-perangkat keras lainnya. Selain itu, IT juga melibatkan perangkat lunak yang memfasilitasi kemampuan sistem untuk mengelola informasi dengan cara yang bermanfaat bagi manajer, (Martin, dkk dalam

Wahyuni, 2018:10).

Teknologi informasi terbagi dalam dua teknologi, yaitu teknologi komputer dan teknologi komunikasi, keduanya berkombinasi dalam sebuah fungsi pemrosesan dan penyebaran informasi baik yang bersifat finansial maupun bersifat non finansial (George dan Williams. dalam Wahyuni, 2018:9).

2. Ruang Lingkup Teknologi Informasi

a. Teknologi Komputer

Teknologi komputer adalah teknologi yang berhubungan dengan komputer termasuk peralatan yang berhubungan dengan komputer baik *software* maupun *hardware* (Jogiyanto dkk dalam Wahyuni, 2018:10). Fungsi komputer sendiri yaitu terdiri dari alat elektronik, menerima *input* data, mengolah data, memberikan informasi, menggunakan suatu program yang tersimpan di memori komputer (*stored program*), menyimpan program dan hasil pengolahan, bekerja secara otomatis. Unsur teknologi komputer sendiri ada tiga, yaitu:

- 1) *Hardware*, yaitu perangkat komputer yang bisa dilihat dan dijamah secara fisik. Contoh : monitor, *keyboard*, CPU, CD-ROM, *printer*, dll. .
- 2) *Software*, yaitu perangkat lunak yang menjalankan aplikasi-aplikasi dalam komputer. Contoh: DOS, *Windows*, *Linux*, *Machintosh*, dll.
- 3) *Brainware*, adalah pengguna dari teknologi komputer tersebut

b. Teknologi Komunikasi

Telekomunikasi adalah pertukaran informasi dalam bentuk apapun (suara, data, teks, gambar, audio, video) melalui jaringan berbasis komputer. (O'brien, 2008:256).

Sebelum adanya komputer, penggunaan teknologi komunikasi melalui telepon, namun seiring perkembangan zaman teknologi komunikasi juga mengalami perkembangan, saat ini teknologi komunikasi sudah dapat dimanfaatkan melalui media, chanel, dan format sehingga teknologi komunikasi telekomunikasi menjadi system multimedia lebih lanjut (Asmini dan Suratman, 2014:3).

Teknologi komunikasi adalah perangkat keras dalam sebuah struktur organisasi yang mengandung nilai-nilai sosial, memungkinkan setiap individu mengumpulkan, memproses, dan saling menukar informasi dengan individu-individu lain. Teknologi komunikasi adalah alat, teknologi komunikasi dilahirkan membawa nilai-nilai yang berasal dari struktur ekonomi, sosial dan politik tertentu, teknologi komunikasi meningkatkan kemampuan indra manusia, terutama kemampuan mendengar dan melihat, (Saefullah dalam Asmini dan Sutarman, 2014:4)

Jadi, dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi merupakan kegiatan mengolah data menjadi informasi serta kegiatan komunikasi berbasis teknologi dengan menggunakan perangkat teknologi guna mendapatkan informasi secara tepat waktu meskipun dalam jarak yang berjauhan.

3. Fungsi Teknologi Informasi

Ada enam fungsi dari teknologi informasi menurut Simarmata dalam Wahyuni, (2018:12), yaitu sebagai berikut :

- a. Menangkap (*Capture*), proses penyusunan *record* aktivitas yang terperinci
- b. Mengolah (*Processing*), proses menganalisis, menghitung, mengumpulkan, dan semua bentuk data atau informasi
- c. Menghasilkan (*Generating*), menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang bermanfaat
- d. Menyimpan (*Storage*), proses merekam atau menyimpan data atau informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk penggunaan masa mendatang
- e. Mencari kembali (*Retrival*), menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin (*copy*) data dan informasi yang sudah tersimpan untuk pengolahan lebih lanjut

Adapun manfaat penggunaan teknologi secara umum menurut Daryanto dan Abdullah, (2013:107) antara lain :

- a. Memberikan kemudahan bagi pengguna (*user*)
- b. Membuat pekerjaan menjadi lebih singkat dan cepat
- c. Pekerjaan menjadi lebih efisien

4. Penerapan Teknologi Informasi

Kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat ini benar-benar menyebabkan dunia menjadi tempat yang lebih sempit dan tanpa ada batas karena teknologi informasi jangkauannya sangat luas. Sehingga

teknologi informasi menjadi kebutuhan utama di dalam sebuah organisasi.

Peranan teknologi yang terdiri dari berbagai jenis teknologi, teknologi yang digunakan di sistem teknologi informasi adalah teknologi komputer, teknologi komunikasi dan teknologi informasi apapun yang memberikan nilai tambah untuk organisasi dari berbagai jenis teknologi informasi yang mempunyai dampak sangat besar terhadap setiap aspek kehidupan dan paling penting saat ini adalah komputer, menurut (Jogiyanto,dkk, 2009:19)

Tujuan penerapan teknologi informasi bagi perusahaan atau organisasi yang bersangkutan adalah untuk mendapatkan rantai nilai dari teknologi informasi yang mempunyai manfaat untuk semua aspek bisnis dengan berorientasi kepada peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan guna mendapatkan keuntungan yang maksimal tetapi resiko dan biaya seminimal mungkin (Hamzah, dalam Wahyuni, 2018:14). Efektivitas pemanfaatan teknologi informasi akan memberi kontribusi agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan baik. Hal itu dapat diperoleh dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk menurunkan *human error*, seperti lupa, turunnya presisi karena kelelahan, dan lain-lain.

5. Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi

Investasi organisasi pada teknologi informasi membutuhkan dana yang besar dan berisiko. Untuk membuat keputusan yang lebih informatif, maka pengembangan sistem perlu memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi. (Thomson, dkk dalam Asmini dan Suratman, 2014:8) adalah

sebagai berikut:

- a. Faktor sosial (*Social Factors*), merupakan salah satu faktor yang beranggapan bahwa ada orang lain yang mendukung dirinya untuk menggunakan teknologi informasi
- b. Perasaan (*Affect*), sebuah faktor yang berhubungan dengan perasaan yang dirasakan oleh individu atas pekerjaan yang dijalankan, apakah dalam menjalankannya merasa senang, tidak puas, suka cita, nyaman jika didukung dengan teknologi informasi
- c. Kesesuaian tugas (*Job Fit*), faktor yang menunjukkan sebuah hubungan antara pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas yang diemban. Faktor ini berguna untuk mengukur apakah individu percaya bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja individu apabila peralatan teknologi informasi sesuai dengan yang dibutuhkan dengan tugasnya.
- d. Konsekuensi jangka panjang, hasil yang diperoleh untuk manfaat di masa mendatang. Dapat diukur melalui *output* yang dihasilkan apakah mempunyai manfaat jangka panjang
- e. Faktor objektivitas yang ada dilingkungan kerja yang memudahkan dan membantu pemakai dalam melakukan pekerjaan

B. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi sekurang-kurangnya antara dua pihak yang berperan sebagai pengirim

(*sender*) dan penerima (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang ada, (Daryanto dan Abdullah, 2013:94).

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi disebut komunikator. Orang yang diajak berkomunikasi disebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif disebut komunikatif. Orang yang komunikatif ialah orang yang mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal sehingga orang lain dapat menerima informasi sesuai dengan harapan si pemberi informasi. Sebaliknya seseorang mampu menerima informasi atau pesan orang lain yang disampaikan kepadanya, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. (Usman, dalam Fauziyyah, 2017:12).

2. Prinsip Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi organisasi, karena akan menentukan tepat tidaknya komunikasi yang dilakukan. Melalui komunikasi yang mendalam dan tepat., diharapkan makna yang tersimpan dibalik apa yang disampaikan komunikator dapat disampaikan secara efektif. Prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi adalah REACH (*Respect, Empathy, Audible, Clarity, Humble*), karena komunikasi pada dasarnya adalah upaya bagaimana kita meraih perhatian, cinta kasih, minat, kepedulian, simpati, maupun respon positif dari orang lain (Priansa dan Garnida, dalam Fauziyyah, 2017:13)

a. Menghargai (*Respect*)

Rasa hormat dan saling menghargai merupakan prinsip yang pertama dalam berkomunikasi dengan orang lain karena setiap orang ingin dihargai dan dianggap penting.

b. Empati (*Empathy*)

Empati adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain.

c. Memahami (*Audible*)

Audible adalah dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik berarti pesan yang disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.

d. Jelas (*Clarity*)

Jelas maksudnya adalah kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan berbagai penafsiran yang berlainan.

e. Rendah Hati (*Humble*)

Sikap rendah hati merupakan unsur yang terkait dengan membangun rasa menghargai orang lain.

3. Pola Komunikasi

Komunikasi internal adalah semua pesan yang dikirim atau diterima dalam suatu organisasi baik yang formal maupun informal. Tiga dimensi dari komunikasi internal (Afifudin, 2013:121) adalah :

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal dapat berupa komunikasi dari pimpinan ke pegawai maupun dari pegawai ke pimpinan. Komunikasi pimpinan ke

pegawai dimaksudkan untuk memberikan pengertian atau wewenang kepada pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan dalam kedudukannya sebagai anggota organisasi. Komunikasi pegawai ke pimpinan dapat berupa laporan, usulan-usulan, saran-saran, keluhan-keluhan, serta gagasan dan pendapat.

b. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal dilakukan antara sesama pegawai dan staf lainnya. Komunikasi horizontal pada umumnya bersifat pemberian informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijaksanaan pimpinan sehingga tidak mengandung unsur perintah.

c. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal disebut juga dengan komunikasi silang. Komunikasi diagonal adalah komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain. Seperti yang kita ketahui bahwa komunikasi diagonal adalah komunikasi yang berlangsung antara pegawai pada tingkat kedudukan berbeda pada tugas atau fungsi yang berbeda dan tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pihak lain.

4. Bentuk-bentuk Komunikasi

Terdapat dua bentuk komunikasi menurut Daryanto dan Abdullah, (2013:95), yaitu:

a. Komunikasi Interpersonal

Bentuk komunikasi yang dilakukan individu kepada individu lain. Bisa

komunikasi secara lisan, yakni komunikasi dengan menggunakan lisan secara langsung bersamaan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya, seperti emosi, situasi dan lain hal lainnya. Komunikasi lisan dapat berupa komunikasi formal, misalnya pembicaraan dipertemuan atau rapat, maupun informal, misalnya berbicara di *lift* atau kafetaria. Komunikasi secara tertulis, yakni komunikasi yang menggunakan mediator sebagai penyampai pesan. Dilakukan karena komunikasi lisan tidak dapat dilakukan.

b. Komunikasi Lintas Budaya (*cross-cultural communication*)

Bentuk komunikasi yang dilakukan antar individu yang memiliki perbedaan budaya. Sehingga agar pesan dapat disampaikan, diterima, dan dimengerti. Perbedaan ini menimbulkan perbedaan karakter antar individu, sehingga membutuhkan penyesuaian agar kegiatan komunikasi dapat berjalan efektif.

5. Tujuan dan Kegunaan Komunikasi

Tujuan dan kegunaan komunikasi menurut Usman dalam Fauziyah (2017:15) adalah sebagai sarana untuk :

- a. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial
- b. Menyampaikan dan atau menerima informasi
- c. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- d. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan)
- e. Mengubah keadaan sosial
- f. Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, Negosiasi

pengendalian, pengkoordinasian, pengembalian, dan pelaporan

6. Indikator Komunikasi

Terdapat lima indikator dalam komunikasi menurut Vito dalam Thoha,(2014;191) yaitu :

a. Keterbukaan

Keterbukaan untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antarpribadi ini paling sedikit ada dua aspek, yakni: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur.

b. Empati

Empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain yakni mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

c. Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antarpribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap.

d. Kepositifan

Komunikasi antarpribadi kualitas ini terdapat tiga aspek perbedaan yaitu : komunikasi antarpribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, komunikasi antarpribadi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif

terhadap orang lain itu dikomunikasikan dan dalam komunikasi umum perasaan positif sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

e. Kesamaan (kesetaraan)

Komunikasi akan lebih efektif jika mereka saling mengetahui kesamaan kepribadian diantara mereka.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja. Pengertian kinerja oleh Mangkunegara (2011:67) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengukuran kinerja dinilai berdasarkan hasil pencapaian kerja sesuai kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja dalam memperoleh realisasi kerja, baik dalam negeri maupun asing. Berikut penilaian kinerja diformulasikan menurut Davis, dalam Setiawan, (2016:35) bahwa “kinerja adalah kumpulan dari serangkaian hasil kerja menurut kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan”. Formulasi tersebut sebagai berikut:

Performance = Quantity, Quality, Efficient and Effectivity

Formulasi ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh individu sumber daya manusia sangat ditentukan dari pencapaian kuantitas kerja yang banyak, kualitas kerja yang bermutu, efektivitas kerja yang tepat sasaran dan efektivitas kerja sesuai dengan manfaat yang dicapai.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara dalam Yustan, 2014:15)

Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono dalam Hermita, 2011:31)

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat kemampuan suatu karyawan ataupun pegawai yang dapat diukur dengan melihat produktifitasnya apakah meningkat ataupun menurun.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan menurut Veithzal dan Jauvani,(2009:25) adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- b. Pemberian gaji yang serasi, misalnya kenaikan gaji,insentif, dll

- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
 - d. Pembeda antara karyawan satu dengan yang lain
 - e. Pengembangan sumber daya manusia
 - f. Meningkatkan motivasi kerjadan etos kerja
 - g. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja
 - h. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier
 - i. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas
 - j. Salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia
 - k. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik
 - l. Sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, insentif, dan imbalan lainnya
3. Karakteristik karyawan yang memiliki kinerja tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Raharjo dalam Susilawati, (2013:25) menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi :

- a. Berorientasi pada prestasi

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan.
- b. Percaya diri

Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

c. Pengendalian

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.

d. Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

4. Indikator Kinerja

Terdapat lima indikator kinerja karyawan menurut Wibowo, (2014:86) yaitu :

a. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

c. Alat dan Sarana

Alat dan sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

d. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan

e. Peluang

Perkerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Pada Perusahaan Daerah Air minum Kabupaten Maros terdapat indikator khusus untuk mengetahui kinerja pegawai, yaitu dengan melihat kualitas pelayanan air bersih kepada masyarakat apakah sudah memenuhi atau tidak.

D. Hubungan Penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan Kinerja Pegawai

Pada sebuah perusahaan, sarana komputer mempengaruhi penerapan penggunaan teknologi informasi, teknologi informasi berfungsi untuk menyimpan dan mengolah data secara cepat dan tepat agar dapat menghasilkan informasi yang akurat. Informasi yang akurat akan bermanfaat apabila disampaikan dengan baik oleh pemilik informasi kepada penerima informasi, cara menyampaikan informasi yang baik tentu dilakukan dengan komunikasi yang baik. Baik itu komunikasi antara bawahan ke atasan, atasan ke bawahan, ataupun ke sesama bawahan. Dengan informasi yang akurat serta penyampaian informasi yang baik, maka kemungkinan pegawai melakukan kesalahan-kesalahan dalam melakukan pekerjaannya semakin kecil, sehingga kinerjanya diharapkan semakin optimal.

E. Penelitian Terdahulu

Setelah peneliti melakukan pencarian keperpustakaan dan jurnal-jurnal di internet, ditemukan beberapa hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang dilakukan diantaranya:

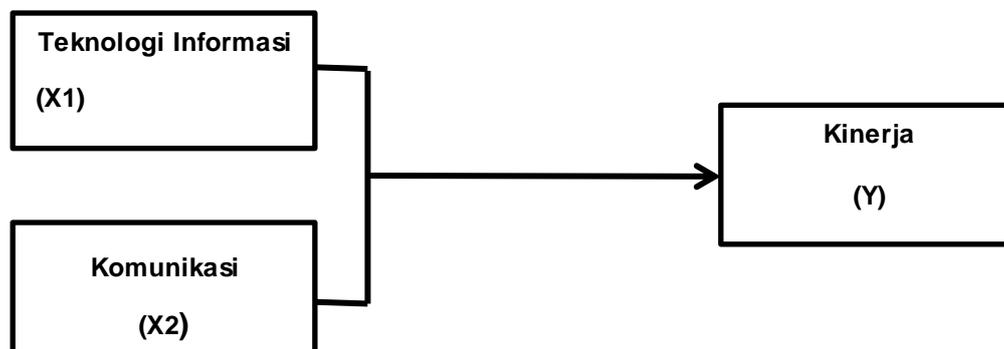
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi informasi Terhadap Kinerja Individual (2012)	1. R Kristoforus Jawa Bendi 2. Antonius R.E. Manulang 3. Sri Andayani	Penelitian Ini Menggunakan Metode Kuisisioner Dengan pengujian hipotesis teknik linear berganda	Penggunaan teknologi informasi oleh dosen-dosen di dua Universitas dipaaalembang menunjukkan pengaruh terhadap kinerja mereka sebagai tenaga pengajar
2	Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Tulungagung (2000)	Sinollah	Pendekatan deskriptif dengan analisis kuantitatif dengan metode regresi sederhana	Pengaruh teknologi informasi memberikan kontribusi yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai pemerintah kabupaten Tulungagung
3	Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi BEM-FE Universitas	Prijanto	Penelitian Ini Menggunakan Metode Kuisisioner Dengan metode regresi sederhana	Tingkat efektivitas komunikasi, efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi dikategorikan baik. Secara parsial hanya variabel efektivitas komunikasi yang mempengaruhi kinerja organisasi, sedangkan secara simultan,

No	Judul	Nama Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Gunadarma (2011)			variabel efektivitas komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

F. Kerangka Pikir

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dikembangkan suatu kerangka pikir atas rencana penelitian ini, yaitu pengaruh teknologi informasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros. Secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 kerangka pikir

G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1 = Diduga variabel independen, Teknologi Informasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, Kinerja Pegawai (Y)

H2 = Diduga variabel independen, Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, Kinerja Pegawai (Y)

H3 = Diduga variabel independen, Teknologi Informasi (X1), dan Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, Kinerja Pegawai (Y)

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi pada penelitian ini yaitu pada Kantor PDAM Kabupaten Maros berlokasi di JL. Asoka No. 4 Pettuadae, Turikale, Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian selama 6 (enam) bulan dimulai pada bulan Januari sampai Juni 2019.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari Kantor PDAM Kabupaten Maros seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer. Untuk memperoleh data-data yang obyektif maka dilakukan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian, cara yang digunakan dalam memperoleh data primer dan data sekunder yaitu dengan cara memberikan kuisioner ke responden yang merupakan pegawai pada kantor PDAM kabupaten Maros.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui sumber lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada.

C. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini selain peneliti melakukan pengamatan, peneliti juga menggunakan metode pengumpulan data yang lain sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi.

2. Kueisioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan langsung untuk diisi dan dikembangkan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti. Data angket digunakan peneliti untuk memperoleh data yang lebih lengkap. Adapun jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup atau sudah disiapkan jawabannya sehingga informan tinggal memilih.

Untuk memperoleh data yang diinginkan maka peneliti menggunakan pengukuran dengan skala *likert* untuk memberikan nilai terhadap jawaban responden. Skla *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2005:86). Untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian maka penulis memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 pada tabel berikut :

Tabel 3.1 instrumen skala likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (S)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2015:92)

3. Wawancara

Wawancara adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan

narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya telepon, email, atau media komunikasi lainnya.

4. Dokumentasi

Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian. Studi dokumen adalah jenis pengumpulan data yang meneliti berbagai macam dokumen yang berguna untuk bahan analisis.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:90). Adapun populasi pada penelitian ini berjumlah 137 pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2005: 91). Bila populasi besar, maka peneliti mengambil sampel dari populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative*.

Menurut Sugiono, (2011:93) rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi yaitu jumlah pegawai pada perusahaan daerah air minum kabupaten maros berjumlah 137 orang.

e : Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebanyak 5 %

Berdasarkan rumus diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{137}{1 + 137(0.05)^2}$$

$$n = 102$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 102 pegawai.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *random sampling*, yakni penarikan sampel secara acak.

E. Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang ada pada penelitian ini dilakukan metode analisis yaitu : Uji instrument penelitian, Regresi Linear berganda, Uji Korelasi, Uji koefisien determinasi, Uji Hipotesis dengan menggunakan program *statistic package of the social siance* (SPSS 25).

1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel, karena validitas dan reliabilitas ini

bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Kuesioner dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r Tabel, dan dikatakan tidak valid apabila r hitung lebih kecil dari r Tabel. Instrument penelitian dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari 0,30.

b. Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dikatakan riabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dilakukan dengan teknik *Chronbach's Alpha* untuk pengujian reliabilitas butir dilakukan dengan membandingkan nilai r *Alpha* dengan nilai patokan minimal 0,60. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika r *Alpha* > 0,60 maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel.

2. Regresi Linear

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis beberapa pengaruh variabel. Menurut Riduwan (2007:152) rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
B ₁ dan b ₂	= Koefisien regresi
X ₁	= Teknologi Informasi
X ₂	= Komunikasi
E	= Error

3. Uji Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel independent (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel dependent (Y). Pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 hingga +1, atau secara matematis dapat ditulis menjadi $-1 \leq r \leq +1$. Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternatif, yaitu:

- Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.
- Bila $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan searah, dikatakan positif.
- Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dikatakan negatif.

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber : Sugiono (2015:250)

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. *Adjusted R square* yang sudah disesuaikan dengan derajat masing-masing jumlah drajat masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup perhitungan *Adjusted Rsquare* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti Variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk mempersiapkan variasi dependen.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Patokan yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi yang dihasilkan dengan $\alpha = 0,05$ atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

- H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

- H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji kelayakan model dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dapat dilihat dari nilai signifikannya dari table *anova* dengan bantuan program SPSS. Bila nilai signifikansi *anova* atau *P value* $< \alpha = 0,05$ maka variabel mampu mempengaruhi kinerja pegawai serta model regresi yang digunakan dianggap layak uji. Apabila *P lvalue* $> \alpha = 0,05$ maka variabel bebas tidak mampu menjelaskan variabel tersebut.

- H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

- H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Menurut Forester (2016:2) untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hasil penelitian dapat dilihat dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0.05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig. *F change* atau ($0,05 < \text{sig } F \text{ change}$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.
- b. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas sig. *F change* atau ($0,05 > \text{sig } F \text{ change}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

F. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel dimaksudkan untuk menjabarkan variabel-variabel yang timbul dalam suatu penelitian kedalam indikator-indikator yang lebih terperinci

1. Variabel bebas (*independent*)

a. Teknologi Informasi.(X1)

Teknologi informasi merupakan teknologi berbasis komputer yang digunakan dalam memudahkan dalam berbagai pekerjaan manusia dalam memperoleh serta mengolah data menjadi informasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros.

b. Komunikasi (X2)

Komunikasi merupakan proses menerima atau menyampaikan informasi yang dilakukan lebih dari satu orang yang saling berinteraksi baik secara lisan maupun tulisan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros.

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Kinerja pegawai (Y) merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai apakah baik atau tidak setelah menyelesaikan pekerjaannya Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros.

BAB IV

SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

Pembangunan Instalasi dan sumber air bersih serta jaringan perpipaan dilakukan sejak tahun 1987 sampai tahun 1995 melalui Proyek Pengelolaan Air Bersih Sulawesi Selatan (PSAB- Sul-Sel).

Penyediaan air bersih di Kabupaten Maros dimulai sejak tahun 1990 dengan pengambilan sumber dari Bendung Batu Bassi Sungai Bantimurung Desa Kalabbirang di Kecamatan Bantimurung yang dikelola oleh Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Maros, dengan kapasitas awal 20 l/dt. Berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Maros Nomor : 7 Tahun 1993 tanggal 13 Mei 1993 seri D Nomor : 5 Tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros dan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 72/KPT/1993 tentang Pengelolaan Sarana dan Prasarana Penyediaan Air Bersih di Kabupaten Maros kepada Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan, pada tanggal 17 Februari 1993 Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Maros dialihkan statusnya menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros, dan kemudian melalui Peraturan Daerah (PERDA) nomor 04 Tahun 2011 berubah nama menjadi *Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Ma ros*.

B. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi Perusahaan Daerah Air Minum yang Mandiri dan Profesional dalam pelayanan kepada masyarakat.

2. Misi

- a. Meningkatkan Pelayanan secara kualitas, kuantitas dan kontinuitas,
- b. Peningkatan Sumber Daya Manusia,
- c. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

C . Sumber Daya Perusahaan

1. Sumber Air Baku

Sumber air baku yang digunakan oleh PDAM Tirta Bantimurung berupa air permukaan dengan kualitas yang memenuhi syarat, yang ditunjukkan oleh hasil uji laboratorium yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Maros berdasarkan hasil koordinasi dengan pihak Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jenneberang potensi air baku untuk Kabupaten Maros kedepan sangat besar dengan dibangunnya beberapa sumber yaitu Bendung Bonto Sunggu dengan debit 2500 L/dt.

2. Sumber Daya Manusia

Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros terdapat beberapa macam status pegawai diantaranya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 sumber daya manusia pada PDAM Maros

Status Pegawai	Jumlah
Dewan Pengawas	3
Direktur	1
Pegawai tetap	103
CPP	10
IKJPT	2
IKJP	18
Total Pegawai	137

Sumber : Data PDAM Kabupaten Maros 2019

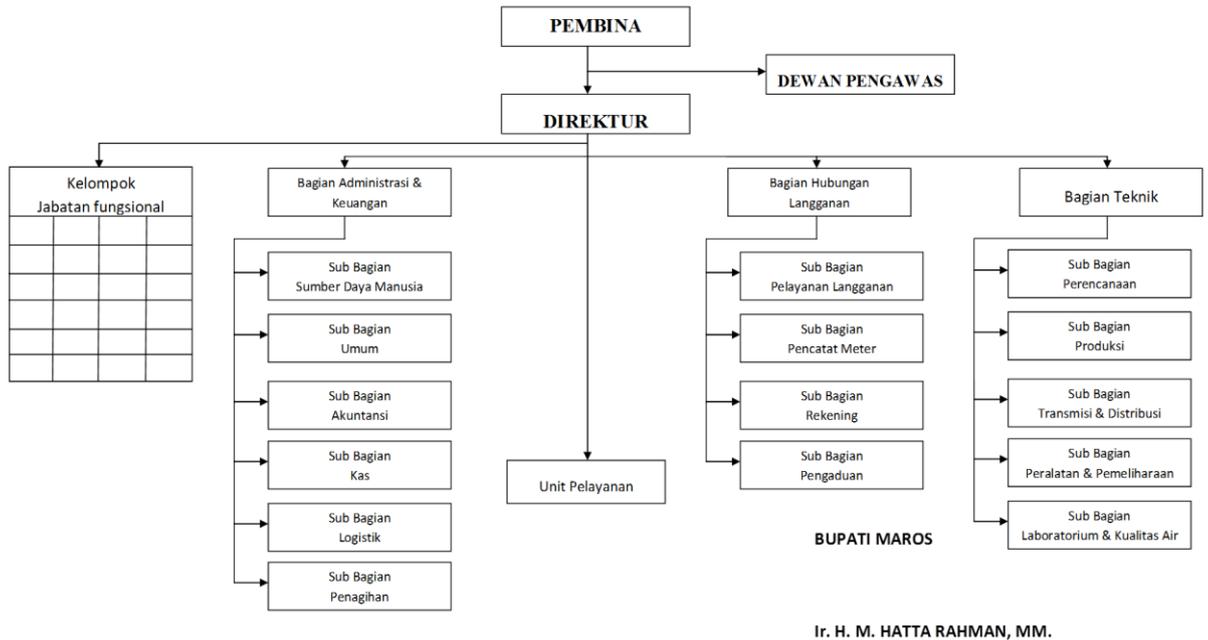
Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari 137 pegawai yang terdiri atas 107 orang laki-laki dan 30 orang perempuan. Status pegawai diantaranya 3 orang dewan pengawas, 1 orang direktur, 103 orang pegawai tetap, 10 orang CPP, 2 orang IKJPT, dan 18 orang IKJP.

D. Cakupan Pelayanan

Tingkat pelayanan PDAM Tirta Bantimurung Kabupaten Maros sampai tahun 2016 terhadap seluruh penduduk Kabupaten Maros mencapai 31,79 % atau 109.064 jiwa yang terlayani dari jumlah Penduduk Kab.Maros total 343.083 jiwa.

E. Struktur Organisasi

Berdasarkan struktur organisasi, penjabaran tugas pokok, fungsi uraian tugas dan tata kerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros dalam peraturan Bupati No. 61 tahun 2011, struktur organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 struktur organisasi perusahaan daerah air minum tirta bantimurung kabupaten maros

F. Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas

1. Pembina

Pembina adalah Bupati Maros, pembina bertugas memberikan pembinaan diminta atau tidak diminta terhadap pelaksanaan kegiatan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros.

2. Dewan Pengawas

Dewan Pengawas mempunyai tugas pokok melaksanakan pengawasan, pengendalian, dan pembinaan terhadap pengurusan dan pengelolaan perusahaan. Dewan pengawas ditunjuk langsung oleh bupati baik dari pemerintah maupun tokoh yang dipercayakan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok, Dewan Pengawas

mempunyai fungsi :

- a. Memberikan pertimbangan dan saran kepada Bupati diminta atau tidak diminta guna perbaikan dan pengembangan perusahaan.
- b. Memeriksa dan menyampaikan Rencana Strategis Bisnis dan Rencana Bisnis dan Anggaran Tahunan yang dibuat Direktur kepada Bupati.

3. Direktur

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros dipimpin oleh seorang Direktur dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Dewan Pengawas yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan pengelolaan, penyediaan, pengusahaan dan pelayanan air minum yang memenuhi standar dan melaksanakan pelayanan jasa teknis dan administrative.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok, Direktur mempunyai fungsi :

- a. Memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan pengelolaan PDAM sesuai dengan rencana anggaran perusahaan serta mempertanggungjawabkan penggunaan dan pengelolaan kekayaan Negara atau daerah yang ditanamkan di dalam perusahaan.
- b. Melakukan perumusan kebijakan strategis bidang teknis maupun administrasi;
- c. Penyelenggaraan urusan pelayanan air minum yang memenuhi standar;
- d. Melaksanakan pelayanan umum / jasa kepada masyarakat konsumen

dalam penyediaan air bersih;

- e. Menyelenggarakan pemanfaatan umum yang dapat dirasakan oleh masyarakat;
- f. Memupuk pendapatan untuk membiayai kelangsungan hidup perusahaan dan pembangunan daerah.

4. Kepala Bagian Bagian Administrasi dan Keuangan

Bagian Administrasi dan Keuangan dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Direktur dalam kegiatan pengelolaan administrasi dan keuangan berdasarkan rencana kerja dengan anggaran PDAM yang telah ditetapkan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok, Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan mempunyai fungsi :

- a. Menyelenggarakan pelayanan administrasi dan umum;
- b. Menyusun rencana kerja dan pengelolaan data dan informasi yang menyangkut bidang pelaporan dan pengelolaan administrasi dan keuangan;
- c. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Bagian Administrasi dan Keuangan terdiri dari :

a. Sub Bagian Sumber Daya Manusia

Sub Bagian Sumber Daya Manusia dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan dalam menyelenggarakan kegiatan pengelolaan administrasi kepegawaian serta membina dan mengembangkan sumber daya manusia untuk mendukung tugas dan

fungsi PDAM.

b. Sub Bagian Umum

Sub Bagian Umum dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan dalam melaksanakan kegiatan tatausaha dan kesekretariatan, urusan rumah tangga kantor dan pengadaan barang berdasarkan rencana kerja anggaran PDAM yang telah ditetapkan.

c. Sub Bagian Akuntansi

Sub Bagian Akuntansi dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan dalam merencanakan, mengawasi Akuntansi perusahaan sehingga memudahkan pengawasan dan control terhadap pelaksanaan anggaran yang telah ditetapkan.

d. Sub Bagian Kas

Sub Bagian Kas dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan dalam mengawasi, mencatat dan melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan penerimaan dan pengeluaran kas Perusahaan.

e. Sub Bagian Logistik

Sub Bagian Logistik dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan dalam hal menyelenggarakan pergudangan, pencatatan dan pengadministrasian barang-barang gudang secara tertib dan tepat.

f. Sub Bagian Penagihan

Sub Bagian Penagihan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan dalam pengektifan penagihan rekening air dan tagihan lainnya agar tertib dan lancar.

5. Bagian Hubungan Langgan

Bagian Hubungan Langgan dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Direktur dalam kegiatan layanan informasi, pengaduan pelanggan dan pemasaran produk PDAM.

Bagian Hubungan Langgan terdiri dari :

a. Sub Bagian Pelayanan Langgan

Sub Bagian Pelayanan Langgan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian dalam memberikan informasi kepada Pelanggan maupun calon pelanggan mengenai aturan dan ketentuan yang berlaku dalam kaitannya dengan pelayanan air minum.

b. Sub Bagian Pencatat Meter

Sub Bagian Pencatat Meter dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian dalam pelaksanaan pembacaan dan pencatatan kubikasi meter air pelanggan serta melaporkan jika terdapat gangguan pada meter air pelanggan.

c. Sub Bagian Rekening

Sub Bagian Rekening dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang

mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian dalam mengkoordinir, mengendalikan pembuatan rekening yang akan ditagih sehingga setiap tahap pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya.

e. Sub Bagian Pengaduan

Sub Bagian Pengaduan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian dalam melakukan monitoring data dan evaluasi pengaduan langganan baik lisan maupun tertulis.

6. Bagian Teknik

Bagian Teknik dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Direktur dalam menyelenggarakan kegiatan penyediaan air minum sejak pengadaan air baku sampai dengan pelayanan air minum kepada pelanggan yang memenuhi standar kualitas kesehatan secara berkesinambungan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dimaksud ayat (1), Kepala Bagian Teknik mempunyai fungsi :

- a. Pengendalian kegiatan perencanaan teknik;
- b. Pengkoordinasian dan pengendalian dibidang penelitian potensi daerah sumber air dan pengoperasian produksi air;
- c. Pengendalian dibidang pendistribusian air.

Bagian Teknik terdiri dari :

a. Sub Bagian Perencanaan

Sub Bagian Perencanaan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang

mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian dalam melaksanakan penelitian dan pengembangan, perencanaan, penelitian produksi, transmisi, distribusi dan sambungan pelanggan.

b. Sub Bagian Produksi

Sub Bagian produksi dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian dalam melaksanakan proses pengelolaan air minum yang memenuhi persyaratan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan kapasitas dan sarana dan prasarana air bersih.

Uraian tugas Kepala Sub Bagian Produksi sebagai berikut :

- 1) Menyelenggarakan kegiatan produksi air secara kontinu termasuk menyusun rencana kebutuhan material produksi;
- 2) Bertanggung jawab terhadap operasional dan perawatan bangunan dan peralatan Produksi;
- 3) Menyelenggarakan fungsi-fungsi Instalasi Pengolahan air;

c. Sub Bagian Transmisi dan Distribusi

Sub Bagian Transmisi dan Distribusi dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kegiatan yang berhubungan dengan kelancaran air bersih mulai dari jaringan pipa transmisi dan distribusi sampai kepada pelanggan.

d. Sub Bagian Peralatan & Pemeliharaan

Sub Bagian Peralatan dan Pemeliharaan dipimpin Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian dalam

pemeliharaan instalasi air minum, elektrikal maupun mekanikal dan pengelolaan perbengkalan.

e. Sub Bagian Laboratorium & Kualitas Air

Sub Bagian Laboratorium & Kualitas Air dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian dalam mengontrol dan mengawasi kualitas air agar memenuhi syarat kesehatan yang akan didistribusikan ke pelanggan.

7. Unit Pelayanan

Unit pelayanan dipimpin oleh Kepala Unit yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan kegiatan PDAM di daerah-daerah pengembangan.

Uraian tugas unit pelayanan sebagai berikut :

- a. Melayani pelanggan untuk memperoleh informasi permohonan pelayanan sambungan baru.
- b. Menerima dan mempertanggungjawabkan rekening yang diterima dari Kepala sub Bagian Penagihan untuk pelaksanaan penagihan.
- c. Mengkoordinir penagihan dalam wilayah kerja sesuai distribusi rekening yang diterima.

8. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan tugas Perusahaan sesuai bidang fungsi masing-masing berdasarkan dengan keahlian dan kebutuhan.

- a. Kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada pasal 28 terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.
- b. Setiap kelompok sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh Direktur.
- c. Jumlah jabatan fungsional dimaksud ayat (1) pasal ini ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Berikut ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri responden mulai jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan yang akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki – Laki	79	77,4
Perempuan	23	22,6
Jumlah	102	100

Sumber data kuesioner 2019

Dilihat dari tabel 5.1 deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yang lebih dominan adalah Laki-laki yang berjumlah sebanyak 79 orang dengan persentase 77,4%, sedangkan perempuan sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 22,6%.

b. Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan usia yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2 tabel karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
20 – 29	22	21.4
30 – 39	35	34.2
40 – 49	29	28.2
>50	16	16.5
Jumlah	102	100

Sumber data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 5.2 yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak didominasi oleh responden yang berusia antara 30 - 39 tahun, yaitu sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 34.2% sedangkan usia responden yang paling sedikit yaitu usia > 50 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 16.5 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini dominan dalam usia yang produktif.

c. Masa Kerja

Deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja adalah menguraikan atau menggambarkan responden berdasarkan masa kerja. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.3 karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1 – 9	43	42,2
10 – 19	29	28,4
20 – 29	30	29,4
Jumlah	102	100

Sumber data kuesioner 2019

Dari tabel 5.3 yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden dengan masa kerja 1 – 9 tahun dengan jumlah 44 orang dengan persentase sebesar 42.2% sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan masa kerja 10 – 19 tahun dengan persentase sebesar 28,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini dominan berusia produktif dan mampu menggunakan Teknologi informasi serta berkomunikasi dengan baik.

d. Tingkat Pendidikan

Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.4 karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMP	0	0
SMA	50	49
S1	52	51
S2	0	0
Jumlah	102	100

Sumber data kuesioner 2019

Dari tabel 5.4 yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini hanya ada dua yaitu tingkat pendidikan SMA dan S1 dimana tingkat pendidikan S1 2% lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan SMA.

B. Deskripsi Variabel Hasil Penelitian

1. Teknologi Informasi (X1)

Berikut ini adalah data tentang teknologi informasi pada kantor perusahaan daerah air minum kabupaten maros. Berdasarkan data yang dihimpun pada setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden yang diperoleh melalui kuesioner dan dapat dihitung melalui program SPSS versi 25. Deskripsi variabel hasil penelitian menggambarkan tingkat frekwensi hasil kuesioner responden pada skala *likert*.

Distribusi jawaban responden mengenai variabel teknologi informasi (X1) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.5 Distribusi jawaban responden mengenai variabel teknologi informasi (X1)

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	7.8	48	47.1	35	34.3	7	6.9	4	3.9	102	100
2	33	32.4	33	32.4	34	33.3	2	2.0	0	0	102	100
3	61	59.8	30	29.4	11	10.8	0	0	0	0	102	100
4	40	39.2	45	44.1	17	16.7	0	0	0	0	102	100
5	55	53.9	31	30.4	16	15.7	0	0	0	0	102	100

Sumber: data kuesioner 2019

- a. Berdasarkan tabel di atas untuk pernyataan pertama responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 7.8% kemudian jawaban setuju sebanyak 48 orang dengan presentase sebesar 47.1%. kemudian jawaban kurang setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 34.3%, untuk jawaban tidak setuju sebanyak 7 orang dengan presentase 6.9%, dan yang terakhir untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 3.9%. Jadi, kesimpulannya untuk pernyataan pertama responden lebih dominan menjawab setuju.
- b. Berdasarkan tabel di atas untuk pernyataan kedua responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan presentase sebesar 32.4% kemudian jawaban setuju sebanyak 33 orang dengan presentase sebesar 32.4%. kemudian jawaban kurang setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 33.3%, untuk jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 2. jadi, kesimpulan untuk pernyataan kedua responden lebih dominan menjawab tidak setuju menjawab setuju.
- c. Berdasarkan tabel di atas untuk pernyataan ketiga responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang dengan presentase sebesar 59.8% kemudian jawaban setuju sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar 29.4%, kemudian jawaban kurang setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 10.8%. jadi, kesimpulannya untuk pernyataan ketiga responden lebih dominan menjawab sangat

- d. Berdasarkan tabel di atas untuk pernyataan keempat responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang dengan presentase sebesar 39.2% kemudian jawaban setuju sebanyak 45 orang dengan presentase sebesar 44.1%, jawaban kurang setuju sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 16.7%. Jadi, kesimpulannya untuk pernyataan keempat responden lebih dominan menjawab setuju
- e. Berdasarkan tabel di atas untuk pernyataan kelima responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang dengan presentase sebesar 53.9% kemudian jawaban setuju sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 30.4%, jawaban kurang setuju sebanyak 16 orang dengan presentase sebesar 15.7%. Jadi, kesimpulannya untuk pernyataan kelima responden lebih dominan menjawab sangat setuju.

Jadi, kesimpulan untuk keseluruhan item pernyataan untuk variabel teknologi informasi (X1) responden dalam penelitian ini dominan menjawab sangat setuju.

2. Komunikasi

Berikut ini adalah data tentang komunikasi pada kantor perusahaan daerah air minum kabupaten maros. Berdasarkan data yang dihimpun pada setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden yang diperoleh melalui kuesioner dan dapat dihitung melalui program SPSS versi 25. Deskripsi variabel hasil penelitian menggambarkan tingkat

frekwensi hasil kuesioner responden pada skala *likert*.

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Komunikasi (X2) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.6 Distribusi jawaban responden mengenai variabel komunikasi (X2)

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	22.5	75	73.5	4	3.9	0	0	0	0	102	100
2	21	20.6	52	51	29	28.4	0	0	0	0	102	100
3	12	11.8	66	64.7	24	23.5	0	0	0	0	102	100
4	20	19.6	71	69.6	11	10.8	0	0	0	0	102	100
5	18	17.6	69	67.6	15	14.7	0	0	0	0	102	100

Sumber: data kuesioner 2019

- a. Berdasarkan tabel di atas untuk pernyataan pertama responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 22.5% kemudian jawaban setuju sebanyak 75 orang dengan presentase sebesar 73.5%. kemudian jawaban kurang setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 3.9%. Jadi, kesimpulannya untuk pernyataan pertama responden lebih dominan menjawab setuju.
- b. Berdasarkan tabel di atas untuk pernyataan kedua responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 20.6% kemudian jawaban setuju sebanyak 52 orang dengan presentase sebesar 51.0%. kemudian jawaban kurang setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 28.4%. Jadi, kesimpulan untuk pernyataan kedua responden lebih dominan menjawab setuju.
- c. Berdasarkan tabel di atas untuk pernyataan ketiga responden yang

menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 11.8% kemudian jawaban setuju sebanyak 66 orang dengan presentase sebesar 64.7%, untuk jawaban kurang setuju sebanyak 24 dengan presentase sebesar 23.5%. jadi, kesimpulannya untuk pernyataan ketiga responden lebih dominan menjawab setuju

- d. Berdasarkan tabel di atas untuk pernyataan keempat responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 19.6% kemudian jawaban setuju sebanyak 71 orang dengan presentase sebesar 69.6%, jawaban kurang setuju sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 10.8%. jadi, kesimpulannya untuk pernyataan keempat responden lebih dominan menjawab setuju
- e. Berdasarkan tabel di atas untuk pernyataan kelima responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 17.6% kemudian jawaban setuju sebanyak 69 orang dengan presentase sebesar 67.6%, jawaban kurang setuju sebanyak 15 orang dengan presentase sebesar 14.7%. Jadi, kesimpulannya untuk pernyataan kelima responden lebih dominan menjawab setuju.

Jadi, kesimpulan untuk keseluruhan item pernyataan untuk variabel komunikasi (X2) responden dalam penelitian ini dominan menjawab setuju.

3. Kinerja

Berikut ini adalah data tentang kinerja pada kantor perusahaan daerah air minum kabupaten maros. Berdasarkan data yang dihimpun pada setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden yang diperoleh melalui kuesioner dan dapat dihitung melalui program SPSS versi 25. Deskripsi variabel hasil penelitian menggambarkan tingkat frekwensi hasil kuesioner responden pada skala *likert*.

Distribusi jawaban responden mengenai variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.7 Distribusi jawaban responden mengenai variabel kinerja (Y)

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	12.7	77	75.5	12	11.8	0	0	0	0	102	100
2	31	30.4	55	53.9	16	15.7	0	0	0	0	102	100
3	28	27.5	49	48	25	24.5	0	0	0	0	102	100
4	18	17.6	58	56.9	23	22.5	3	2.9	0	0	102	100
5	19	18.6	58	56.9	25	24.5	0	0	0	0	102	100

Sumber: Data kuesioner 2019

- a. Berdasarkan tabel di atas untuk pernyataan pertama responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 12.7% kemudian jawaban setuju sebanyak 77 orang dengan presentase sebesar 75.5% kemudian jawaban kurang setuju sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 11.8%. jadi, kesimpulannya untuk pernyataan pertama responden lebih dominan menjawab setuju.
- b. Berdasarkan tabel di atas untuk pernyataan kedua, responden yang

menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 30.4% kemudian jawaban setuju sebanyak 55 orang dengan presentase sebesar 53.9%, jawaban kurang setuju sebanyak 16 orang dengan presentase sebesar 15.7%. jadi, kesimpulan untuk pernyataan kedua responden lebih dominan menjawab setuju.

- c. Berdasarkan tabel di atas untuk pernyataan ketiga responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan presentase sebesar 27.5% kemudian jawaban setuju sebanyak 49 orang dengan presentase sebesar 48.0%, dan jawaban kurang setuju sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 24.5% jadi, kesimpulannya untuk pernyataan ketiga responden lebih dominan menjawab setuju
- d. Berdasarkan tabel di atas untuk pernyataan keempat responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 17.6% kemudian jawaban setuju sebanyak 58 orang dengan presentase sebesar 56.9%, jawaban kurang setuju sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 22.5%, untuk jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 2.9%. jadi, kesimpulannya untuk pernyataan keempat responden lebih dominan menjawab setuju
- e. Berdasarkan tabel di atas untuk pernyataan kelima responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 18.6% kemudian jawaban setuju sebanyak 58 orang dengan presentase sebesar 56.9%, jawaban kurang setuju sebanyak

25 orang dengan presentase sebesar 24.5%. Jadi, kesimpulannya untuk pernyataan kelima responden lebih dominan menjawab setuju.

Jadi, kesimpulan untuk keseluruhan item pernyataan untuk variabel kinerja (Y) responden dalam penelitian ini dominan menjawab setuju.

3. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid atau tidaknya instrument penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas yang digunakan adalah dengan metode item total *correlation* yaitu metode korelasi antar skor item dengan skor total. Item dikatakan valid apabila item tersebut mempunyai korelasi terhadap skor totalnya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS 25.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.8 uji validitas variabel teknologi informasi (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja (Y)

Variabel	Indikator	R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Teknologi Informasi (X1)	P1	0.729	0.197	VALID
	P2	0.620	0.197	VALID
	P3	0.777	0.197	VALID
	P4	0.525	0.197	VALID
	P5	0.652	0.197	VALID
komunikasi	P1	0.584	0.197	VALID
	P2	0.742	0.197	VALID
	P3	0.586	0.197	VALID
	P4	0.654	0.197	VALID
	P5	0.575	0.197	VALID
Kinerja	P1	0.492	0.197	VALID
	P2	0.606	0.197	VALID
	P3	0.761	0.197	VALID

Variabel	Indikator	R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
	P4	0.659	0.197	VALID
	P5	0.653	0.197	VALID

Sumber : Hasil olah data Program SPSS 25

Dari hasil uji validitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai R tabel dengan signifikansi 5 % yakni (0,197). Dengan demikian keseluruhan item pernyataan pada ketiga variabel ini dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Setelah kuesioner dinyatakan valid, kuesioner kemudian di uji realibilitasnya untuk mengetahui kestabilan dalam mengukur dengan kata lain kuesioner tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep atau struktur dari suatu kondisi ke kondisi yang lain.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji realibilitas adalah jika nilai *Alpha* lebih besar dari nilai R tabel maka item-item pernyataan dalam angket yang digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika nilai *Alpha* lebih kecil dari R tabel maka item-item pernyataan dalam angket yang digunakan dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 5.9 uji realibilitas variabel teknologi informasi (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja (Y)

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Teknologi Informasi (X1)	0.672	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0.619	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.639	Reliabel

Sumber: hasil olah program spss 25

Berdasarkan hasil uji realibilitas menggunakan program SPSS 25, semua variabel dalam instrument penelitian ini memiliki *Cronbach Alpha* > r tabel (0.196). dengan demikian dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini bersifat reliabel.

4. Analisis Data

1. Regresi berganda

Berdasarkan data dari jumlah responden sebagai man terlampir dalam skripsi ini dinyatakan dapat dihitung melalui program SPSS. Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS versi 25 untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya apakah dapat diterima atau ditolak.

Tabel 5.10 Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant)	10.991	2.301		4.777	.000
	knologi_Informasi	.205	.082	.251	2.499	.014
	munikasi	.240	.115	.209	2.085	.040

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah program SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y=10.991+0,205(X1) + 0,240(X2)$$

Untuk persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 10,991 angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel Teknologi informasi (X1) constant atau $x=0$, Maka variabel kinerja pegawai (y) sebesar 10,991
- 2) Variabel independen Teknologi Informasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,205 hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel teknologi informasi sebesar 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sesuai nilai pengalinya sebesar $(1\% \times 0,205 = 20,5 \%)$ dengan asumsi bahwa variabel independen di anggap constant.
- 3) Variabel independen komunikasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,240. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan variabel komunikasi sebesar 1%, maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar nilai pengalinya $(1\% \times 0,240 = 24\%)$ dengan asumsi bahwa variabel independen dianggap constant.

b. Koefisien Korelasi

koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent.

Tabel 5.11 koefisien korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 ^a	.146	.129	1.961
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Teknologi_Informasi				

Sumber: hasil olah data SPSS 25

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi

adalah sebesar 0,382. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel teknologi informasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai yang berada pada kategori **lemah** yang dapat dilihat pada tabel interpretasi.

c. Koefisien determinasi

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*r square*) yang diperoleh sebesar 0.146 atau 14,6% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi dan komunikasi memberikan kontribusi sebesar 14,6% terhadap kinerja pegawai secara bersamaan memberikan kontribusi. Jika kinerja meningkat sebesar 1% maka akan meningkat sesuai nilai pengalinya ($0,146 \times 1\% = 14,6\%$) dan sisanya 85.4% adalah variabel-variabel yang tidak diteliti.

d. Uji t (Uji Parsial)

Hasil nilai T-Hitung pada variabel teknologi informasi(X1) adalah = 2,499 lebih besar dari nilai T-Tabel = 1,983 dengan tingkat signifikan 0,014 pada tingkat kesalahan 0,05. Karena T-Hitung lebih besar dari T-Tabel maka hipotesis diterima. Kemudian nilai sig. $0.014 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros. Berdasarkan uji T pada variabel pertama maka hipotesis pertama diterima.

Dari Hasil analisis nilai T-Hitung pada variabel Komunikasi (X2) adalah = 2,085 lebih besar dari nilai T-Tabel = 1,983 dengan tingkat

signifikan 0,040 pada tingkat kesalahan 0,05. Karena T-Hitung lebih besar dari T-Tabel maka hipotesis diterima. Kemudian nilai sig. $0.040 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros. Berdasarkan uji T pada variabel kedua maka hipotesis kedua diterima

Berdasarkan hasil uji T pada kedua variabel maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu teknologi informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum kabupaten Maros.

e. Uji F (uji simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas yaitu teknologi informasi (X1) dan komunikasi (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.12 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	65.091	2	32.546	8.460	.000 ^b
	Residual	380.869	99	3.847		
	Total	445.961	101			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Teknologi_Informasi						

Sumber hasil olah SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut, nilai F-Hitung = 8,460 lebih besar dari F-Tabel = 3,09, kemudian nilai signifikannya = 0,000 lebih kecil dari

standar signifikan = 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (X2) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros. Dengan demikian maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

B. Pembahasan

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti memberikan gambaran bahwa pegawai perusahaan daerah air minum kabupaten Maros memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dibuktikan dengan digunakannya perangkat-perangkat teknologi informasi dan komunikasi namun jumlahnya belum memadai. Kemudian hasil wawancara dari salah satu pimpinan perusahaan daerah air minum kabupaten maros mengemukakan bahwa pegawai perusahaan daerah air minum kabupaten Maros mampu menggunakan perangkat teknologi informasi dengan baik. Peneliti juga menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang kemudian dianalisis menggunakan program SPSS 25 yang diolah pada tahun 2019. Jenis uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, realibilitas, regresi liner berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji parsial, dan simultan. Dari hasil pengujian menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil penelitian bahwa apabila terjadi peningkatan teknologi informasi dan komunikasi sebanyak 1% maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Maka hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini sesuai dengan

penelitian yang dilakukan oleh Sinollah, (2000:64): yang membuktikan bahwa teknologi informasi memberikan kontribusi yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai pemerintah kabupaten Tulungagung.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan cara meningkatkan teknologi informasi dan komunikasi pada perusahaan daerah air minum kabupaten maros . dengan melihat hasil kinerja pegawai perusahaan daerah air minum kabupaten Maros selama ini, maka teknologi informasi dan komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum kabupaten Maros, dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum kabupaten Maros, dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.
3. Teknologi informasi dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum kabupaten Maros, dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai teknologi informasi dan komunikasi perlu ditingkatkan sehingga kualitas kinerja pegawai dapat lebih meningkat kedepannya pada perusahaan daerah air

minum kabupaten Maros.

2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai . dan diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan inspirasi bagi pembaca maupun instansi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Akidon, Riduwan. 2007. *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika*. Bandung
- Asmini, Lia dan Bambang Suratman. 2014. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Komunikasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan*. Jurnal Administrasi Perkantoran Vol.2 No.2 – Universitas Negeri Surabaya. (<http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jpap/article/viewFile/9317/9239>) Akses Tanggal 8 Desember 2018
- Daryanto dan Abdullah. 2013. *Pengantar Manajemen dan Komunikasi* Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher
- Fauziyah, Aliyyah. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) TBK. Kantor cabang Palembang-* Universitas Negeri Raden Fatah Palembang. (<http://eprints.radenfatah.ac.id/1450/2/ALIYYAH%20FAUZIYAH%20%2814180017%29.pdf>). Akses Tanggal 8 Desember 2018
- Forester, Aldy. 2016. *Panduan Lengkap Aplikasi SPSS*. Bagian ke-2 <https://www.slideshare.net/aldyforester1/panduan-analisis-korelasi-berganda-dengan-spss>. Akses Tanggal 12 januari 2019
- Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Seme Tonasa (Persero) Pangkep-* Universitas Hasanuddin Makassar (<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/430/buat%20PDF%2C%2C%2C%2C.pdf?sequence=1>) Akses Tanggal 8 Desember 2018
- Jogiyanto, Dkk. 2009. *Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

O'brien James A. 2005. *Pengantar sistem Informasi Perspektif Bisnis Dan Manajerial Edisi 12*. Penerjemah: Dewi Fitria Sari dan Deny Arnos Kwory. Jakarta: Salemba Empat

Setiawan, Dwi Agung. 2016. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Subur Teknik Utama Di Kota Makassar*.- Universitas Hasanuddin Makassar. ([http:// repository .unhas.ac.id /bitstream/ handle/ 123456789 /17482 /SKRIPSI % 20 LENGKAP-FEB-MANAJEMEN-AGUNG% 20DWI %20SETIAWAN .pdf ?sequence=1](http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/17482/SKRIPSI%20LENGKAP-FEB-MANAJEMEN-AGUNG%20DWI%20SETIAWAN.pdf?sequence=1)) Akses Tanggal 9 Desember 2018

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

----- .2015 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung

Susilawati, Endang. 2013. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buton*.- Universitas Hasanuddin Makassar.([http:// repository. unhas.ac .id/bitstream /handle/123456789/8201SKRIPSI%20LENGKAP.pdf?sequence=1](http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/8201/SKRIPSI%20LENGKAP.pdf?sequence=1)) Akses Tanggal 12 Desember 2018

Sutarman. 2009. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali

Veithzal, Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wahyuni, Tri. 2018. *Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Pada PD. BPR Bank Jombang Kantor Pusat*.- Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya.([http:// digilib .uinsby. ac.id/24325 /6/Tri%20 Wahyuni_G93214036.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/24325/6/Tri%20Wahyuni_G93214036.pdf)) Akses Tanggal 12 Desember 2018

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi 4*. Jakarta: Rajawali Pers

Yustan. 2014. *Pengaruh Pemberian Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Maros*.- Yayasan Perguruan Islam Maros.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros

Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros, saya sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros”, maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu/Saudara/Saudari bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuisisioner ini.

IDENTITAS RESPONDEN

No Responden :

Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita

Usia :Tahun

Masa Kerja :Tahun

Tingkat Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda cheklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut:

5 = Sangat setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Seju (TS)

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Sauara/Saudari mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

A. Variabel Teknologi Informasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya didukung oleh atasan saya untuk bekerja menggunakan teknologi informasi					
2.	Saya senang bekerja dengan menggunakan Komputer					
3.	Pekerjaan saya cocok menggunakan teknologi informasi					
4.	Saya bekerja dengan baik kedepannya dengan menggunakan teknologi informasi					
5.	Saya bekerja pada perusahaan yang mendukung penggunaan teknologi informasi					

B. Variabel Komunikasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya berkomunikasi secara terbuka dengan sesama pegawai					
2.	Saya memahami perasaan teman ngobrol saya saat berkomunikasi					
3.	Saya memberikan dukungan kepada teman kerja saya ketika berkomunikasi					
4.	Saya membicarakan hal positif pada teman kerja saya					
5.	Saya berkomunikasi dengan baik apabila saya mengetahui karakter teman ngobrol saya.					

C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya bekerja dengan tujuan ingin lebih baik kedepannya					
2.	Saya memenuhi standar kerja yang ditentukan					
3.	Saya menggunakan alat serta sarana yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
4.	Saya memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaan saya					
5.	Saya memiliki kesempatan untuk menunjukan prestasi kerja saya					

RIWAYAT HIDUP



AHMAD DANI, Lahir di Maros pada tanggal 7 juli 1997 merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan suami istri Hamka dan Mardiah. Penulis menapaki jenjang pendidikan formal pertama kali di SD No 223 Inp Salu dan tamat pada tahun 2009. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di SMP Al-Ihsan DDI Lekopancing dan tamat pada tahun 2012, kemudian pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 8 Mandai Maros dan tamat pada tahun 2015, Dan pada Tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi STIM YAPIM Maros program studi Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan selesai pada tahun 2019 dengan judul skripsi “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros”.