
**PENGARUH DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PURWAKARTA****Deddy Dariansyah¹, Noviariany², Syahid³**^{1,3}Universitas Indraprasta PGRI²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perdana Mandiri¹Email: deddjazz@gmail.com²Email: noviariany@yahoo.com³Email: syahid@unindra.ac.id

Diterima: 12 April 2020; Direvisi: 14 Agustus 2020; dipublikasikan: 28 Agustus 2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Purwakarta. Metode lapangan dengan pendekatan analisis statistik regresi. Dengan menggunakan metode serta variabel- variabel tersebut diharapkan dapat memecahkan permasalahan yang terjadi pada pegawai di lingkungan pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Purwakarta. Responden penelitian ini adalah 50 Pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam kategori pengaruh sedang. Hal ini bisa dilihat dari hasil statistik uji korelasi dan uji hipotesis dari kedua variabel tersebut dengan menggunakan linier berganda uji F dan uji T, Sedangkan uji statistik untuk variabel Disiplin Kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan empiris ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu meningkatkan kualitas pelayanan dan memperbaiki tingkat kedisiplinan

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja, Dinas Komunikasi dan Informasi, Purwakarta**ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of work discipline on the performance of the employees of the Office of Communication and Information in Purwakarta Regency. Field method with regression statistical analysis approach. By using the method and these variables are expected to solve problems that occur in employees in the Office of Communication and Information Purwakarta Regency. The respondents in this study were 50 employees. The results of the analysis show that work discipline has a positive effect on employee performance in the moderate influence category. This can be seen from the statistical results of the correlation test and hypothesis testing of the two variables using the multiple linear F tests and the T-test, while the statistical test for the Work Discipline variable is positively and significantly affected by employee performance. Thus, these empirical findings indicate that to improve employee performance it is necessary to improve service quality and improve discipline levels

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Dinas Komunikasi dan Informasi, Purwakarta*

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi merupakan suatu upaya untuk melakukan perubahan terhadap sistem pemerintahan sehingga pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat diwujudkan. Walaupun pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia sudah dimulai sejak 1998, hingga saat ini masih banyak keluhan datang dari masyarakat yang menunjukkan bahwa reformasi birokrasi yang telah dijalankan selama ini belum berlangsung secara efektif dan efisien, serta belum memenuhi keinginan masyarakat. Pelaksanaan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah secara tersirat mengharuskan tersedianya aparat pemerintahan yang handal dan profesional. Hal ini tentu saja akan berkaitan dengan pelaksanaan misi pemerintah itu sendiri, untuk memajukan kehidupan masyarakat (melalui pelayanan, pemberdayaan dan pengembangan). Kondisi ini hanya dapat tercipta jika di dalam organisasi pemerintah berlangsung mekanisme sistem manajemen yang efektif dan efisien serta inovatif, yang mengharuskan organisasi pemerintah untuk memberikan keleluasaan kepada aparatnya untuk mengembangkan metode yang terbaik, sesuai dengan kondisi masing-masing daerah. Pemerintahan daerah khususnya Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta merupakan penjabaran dari peraturan pemerintah No. 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta dibentuk berdasarkan peraturan daerah nomor 9 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Purwakarta pada 4 november 2016, dan Peraturan Bupati (PERBUP) nomor 148 Tahun 2016 tentang kedudukan dan susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata kerja perangkat daerah 23 november 2016. Dinas baru ini adalah gabungan dari beberapa elemen bidang yang asalnya terpisah yang ada di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Purwakarta, yaitu bagian kaharti setda Kabupaten Purwakarta.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu sendiri merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa, sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai, betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan motivasi yang tinggi, instansi telah memiliki asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Edy, 2016, p. 87) Disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua, lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan kemudian, sedangkan kinerja menurut (Edy, 2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, yang dilakukan (Astadi Pangarso, 2016) tentang disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat, hasil dari penelitian tersebut disiplin kerja pada Biro Pelayanan sosial dasar sangat tinggi, baik dalam kehadiran dan

menyelesaikan kerja dengan tepat waktu, sehingga menghasilkan kinerja yang baik sesuai dari penilaian kerja yang ada. Disiplin kerja merupakan modal utama untuk menentukan tingkat kinerja pegawai, dalam penelitian ini menjelaskan indikator disiplin ketaatan pada peraturan, ketepatan waktu disiplin kerja datang tepat waktu, tertib, teratur kesadaran melaksanakan prosedur kerja sesuai dengan peraturan yang ada sehingga kinerja kerja sesuai yang diharapkan. Hal ini terdapat juga permasalahan yang akan diteliti yang dihadapi oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta, yaitu dari segi kedisiplinan kehadiran pegawai bisa dilihat dari tabel di bawah bahwa penurunan tingkat absensi pegawai dan jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan khususnya pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta 2018 ke 2019 menurun yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 1. Laporan Kehadiran Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta (2017-2018)

No	Nama Jabatan	Absensi							
		2018				2019			
		Sakit	Izin	Alfa	Cuti	Sakit	Izin	Alfa	Cuti
1	Kepala Dinas	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Sekretaris Dinas	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Kabid. Statistik dan Persandian	10	11	3	12	8	7	7	10
4	Kabid. Aplikasi Informatika	2	2	-	-	-	-	1	-
5	Kabid. Informasi dan komunikasi Publik	-	-	-	-	-	-	-	2
6	Kabid Teknologi Informatika	10	12	9	11	8	15	8	10
7	Kasi Statistik	7	11	4	12	7	10	2	10
8	Kasi Aplikasi Teknologi	12	10	10	10	9	11	9	12
9	Kasi Dokumentasi	2	6	2	1	1	5	1	4
10	Kasi Integrasi Aplikasi	1	5	1	3	3	5	2	1
11	Kasubag Perencanaan dan Pelaporan	9	8	2	7	10	7	2	4
12	Kasubag Kepegawaian dan Umum	8	12	9	11	9	10	9	11
13	Kasubag Keuangan	1	3	-	-	-	-	-	-
14	Fungsional Umum	7	10	10	8	9	13	14	12
Total		69	80	50	75	64	83	55	76

Sumber: Data Sub. Bagian Kepegawaian & Umum (diolah,2019)

Dapat dilihat dari tabel 1 tentang laporan kehadiran Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta bahwa ada penurunan tingkat kehadiran pegawai dari 2018 ke 2019 ketidakhadiran tanpa keterangan di bagian Fungsional Umum mengalami kenaikan, 2018

ketidakhadiran tanpa keterangan 10 kali dan pada 2019 meningkat menjadi 14 kali, tentu saja ini salah satu menjadi masalah yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

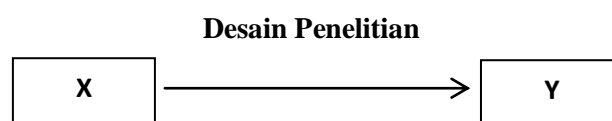
1. Bagaimana disiplin kerja pegawai yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.
2. Bagaimana kinerja pegawai yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian memproses dan menganalisis berdasarkan teori-teori yang didapatkan untuk memperoleh kesimpulan, sedangkan tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1). Untuk mengetahui disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.
- 2). Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.
- 3). Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.

METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah salah satu metode penelitian yang banyak digunakan pada penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan suatu kejadian. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu kejadian atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara actual. Sukmadinata, (2013, p. 54) menyatakan bahwa metode penelitian deskriptif adalah sebuah metode yang berusaha mendeskripsikan, menginterpretasikan sesuatu, misalnya, kondisi atau hubungan yang ada. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016, p. 11) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian kuantitatif dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena yang menggunakan data numerik yang dalam analisisnya menggunakan statistik untuk meringkas sejumlah besar data. Maka dalam penelitian kuantitatif sejak awal harus sudah jelas bagaimana mengkuifikasi (mengangkakan) data yang akan dikumpulkan, sehingga memungkinkan untuk dilakukan analisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini bermaksud menguji pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan ini pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari merupakan data yang diambil dari sejumlah sampel dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar-variabel sosiologis maupun psikologis.



Gambar 1

Keterangan :

X = Disiplin kerja

Y = Kinerja

Variabel bebas (independen), yaitu disiplin kerja pegawai, sedangkan variabel terikat (dependent), yaitu kinerja pegawai. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjawab hipotesis mengenai pengaruh kedidiplinan terhadap kinerja. Menurut Sugiyono (2016, p. 39) variabel adalah: "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu Disiplin Kerja sebagai variabel bebas (variabel X) dan Kinerja sebagai variabel terikat (variabel Y). Pengertian operasional variabel menurut (Nuryaman, 2015, p. 52) yaitu menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian sedemikian rupa, sehingga variabel tersebut bersifat : spesifik (tidak berintrepretasi ganda), terukur (*observable* atau *measureable*). Tujuan dari operasional variabel itu sendiri, yaitu untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti, serta mengukur variabel penelitian yang sedang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lokasi penelitian yang dilakukan ini, yaitu disalah satu lembaga pemerintahan Kabupaten Purwakarta pada Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo). Pada tahap ini akan deskripsikan ringkasan karakteristik responden yang merupakan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo). Karakteristik responden ini akan menjadi ukuran untuk bisa menggambarkan kondisi pegawai karena pada dasarnya individu mempunyai kecenderungan yang berbeda dalam memberikan persepsinya. Ciri-ciri individu yang digunakan dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Berikut di bawah ini merupakan uraian karakteristiknya:

Karakteristik Jenis Kelamin

Penting dalam pendeskripsian pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) ini supaya bisa mendeskripsikan beberapa informasi mengenai karakteristik atau ciri penting responden tersebut. Pengelompokan jenis kelamin responden pada penelitian ini terdiri atas laki-laki (L) dan perempuan (P) yang mana dari 50 responden yang mengisi kuesioner. Kemudian didapatkan hasil analisis berdasarkan distribusi frekuensi jenis kelamin di bawah ini:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	15	30,0	30,0	30,0
	Perempuan	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah peneliti (2019)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai terbanyak di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo), yaitu berjenis kelamin perempuan (35 orang) sedangkan jumlah pegawai laki-laki lebih sedikit, yaitu sebanyak 15 orang. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak diperlukan di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) ini untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Karakteristik responden merupakan hal yang sangat

penting untuk dijabarkan agar dapat menggambarkan beberapa informasi mengenai diri pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) tersebut.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik berikutnya, yaitu karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan. Dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 (lima) kategori yaitu Sekolah Dasar (SD), Sekolah Tingkat Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma 3 (D3), Sarjana (S1), dan Magister (S2). Jumlah responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	22	44,0	44,0	44,0
	D3	5	10,0	10,0	54,0
	S1	18	36,0	36,0	90,0
	S2	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah peneliti (2019)

Karakteristik responden merupakan hal yang sangat penting untuk dijabarkan. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwasannya jumlah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) yang lebih dominan adalah yang berpendidikan SLTA (22 orang) dibandingkan dengan jumlah responden yang berlatar belakang yang lainnya. Sedangkan jumlah yang paling sedikit adalah yang berpendidikan diploma 3 (D3) dan Sarjana (S1).

Pengujian validitas setiap pernyataan menggunakan program SPSS. Untuk nilai r tabel dengan jumlah 50 responden nilainya adalah **0,230** dan sedangkan untuk nilai r hitung didapat dari *output* data hasil korelasi di aplikasi program SPSS. Jika hasil nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel maka item kuesioner tersebut dinyatakan valid dan begitu sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel atau nilai korelasi negatif, maka item tidak valid. Berikut di bawah ini tabel-tabel hasil analisisnya :

1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Diketahui bahwa seluruh nilai r hitung nomor pernyataan dari variabel lingkungan kerja lebih besar dari nilai r tabel (r hitung **>0,230**). Maka dari itu seluruh nomor pernyataan untuk variabel disiplin kerja ini dapat dikatakan valid. Indikator ini dikatakan valid karena memang sesuai dengan persepsi responden yang mana kuesioner penelitian ini layak untuk digunakan.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Diketahui bahwa seluruh nilai r hitung nomor pernyataan dari variabel kinerja lebih besar dari nilai r tabel (r hitung **>0,230**). Maka dari itu seluruh nomor pernyataan untuk variabel kinerja ini dinyatakan valid. Indikator ini valid karena memang sesuai dengan persepsi responden yang mana kuesioner penelitian ini layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas memiliki tujuan untuk mengetahui pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau diandalkan. Konsistensi pengukuran ini menggambarkan bahwa instrumen tersebut dapat bekerja dengan baik pada waktu dan situasi yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrument dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen adalah nilai *cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil dari pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS telah didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari nilai alpha standar sebesar 0,6 maka dari itu variabel independen maupun dependen dinyatakan

dalam penelitian ini yaitu reliabel atau memiliki kehandalan sebagai kuesioner penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan aspek yang sangat penting pada penelitian ini. Pengujian normalitas untuk menguji data variabel independen dan variabel dependen yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Untuk mengetahui bahwa distribusi data normal, dilakukan analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan statistik parametik. Pengujian normalitas data menggunakan uji *kolmogorov-smirnov one sampel test*. Jika probabilitas signifikan > 0,05, data berdistribusi normal diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,531. Karena nilai signifikansi 0,531 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal. Maksudnya normal yaitu jawabannya tidak hanya fokus satu angka saja.

Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan hal yang sangat penting karena berkaitan boleh atau tidaknya melakukan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, tahap pengujian data selanjutnya adalah uji linieritas. Pengujian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah variabel independen memiliki hubungan yang linier atau tidak. Uji ini merupakan salah satu syarat mutlak pada analisis regresi linier berganda. Variabel dikatakan linier apabila pertama nilai signifikansi *Linierity* kurang besar dari 0,05. Kedua apabila nilai signifikansi *Deviation for Linierity* lebih besar dari 0,05. Berikut tabel hasil uji linieritas :

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	(Combined)	654,472	16	40,904	4,104	,000
	Between Groups					
	Linearity	396,837	1	396,837	39,815	,000
	Deviation from Linearity	257,635	15	17,176	1,723	,095
	Within Groups	328,908	33	9,967		
Total		983,380	49			

Sumber : Data primer diolah peneliti (2019)

Berdasarkan informasi pada hasil tabel di atas dapat dijabarkan pertama nilai signifikansi *Linierity* lebih kecil dari nilai standar, yaitu **0,000 < 0,05**. Kedua nilai signifikansi *Deviation for Linierity* lebih besar dari nilai standar, yaitu **0,095 > 0,05**. itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linier pada variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta.

Berdasarkan pada uji linieritas di atas bahwa masalah ini dapat diuji dan dianalisis oleh regresi linier berganda. Uji regresi adalah untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat maka digunakan analisis regresi berganda. Hasil pengolahan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut beserta rumus persamaan dasarnya :

$$Y = \alpha + \beta X + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja

α : Konstanta

βX : Koefisien regresi pada disiplin kerja

ε : Error term

Pada perhitungan statistik dan tabel tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut yang akan dijabarkan setiap nilainya

$$\text{Kinerja} = 15,996 + 0,675 \text{ Disiplin Kerja} + \epsilon$$

Berdasarkan dari informasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut maka diperoleh nilai konstanta sebesar **15,996**. Nilai tersebut memberikan interpretasi yaitu jika variabel independen secara keseluruhan adalah 0 (nol) maka nilai tetap pada variabel dependen adalah sebesar **15,996**. Maksudnya yaitu bila di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta tidak ada disiplin kerja pada karyawan maka kinerja yang dimiliki oleh karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta tetap ada yaitu sebesar nilai konstanta di atas (15,996).

Interpretasi kedua nilai koefisien beta hasil regresi pada variabel disiplin kerja bernilai positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan variabel kinerja. Koefisien beta pada regresi variabel disiplin kerja sebesar **0,675** mengandung makna bahwa setiap disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta sebesar **0,675%** jika ada kenaikan 1 tingkat disiplin kerja dengan syarat atau asumsi variabel tersebut tidak mengalami perubahan.

Berikutnya deskripsi hipotesis penelitian. Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dalam penelitian maka dari itu perlu dibuktikan secara ilmiah melalui pengujian. Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan model alat pengujian, yaitu dengan uji t dan uji f adapun analisis pengujian tersebut dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS. Di bawah ini dua jenis pengujianya : Uji t adalah uji satu arah variabel secara individu. Untuk mengetahui variabel apakah memiliki signifikan secara parsial atau tidak maka dilakukan pengujian koefisien regresi dengan menggunakan uji statistik. Penentuan hasil pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau juga dapat dilihat signifikasinya. Penentuan t tabel, yaitu dengan rumus $df : n - k : 50 - 2 = 48$ maka nilai t tabelnya yaitu sebesar **1,677**. Kemudian hasil pengujian hipotesis secara parsial, yakni sebagai berikut beserta juga penentuan dasarnya :

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta.
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta..

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,996	5,956		2,686	,010
	Disiplin Kerja	,675	,118	,635	5,699	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah peneliti (2019)

Berdasarkan informasi tabel di atas, maka hasil ini dapat diuraikan bahwa pertama variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($5,699 > 1,677$), nilai

signifikansi hitung lebih kecil dari nilai signifikansi standar ($0,000 < 0,05$), serta nilai beta hitung (β_1) bernilai 0,675. Maka H_a ditolak dan H_0 diterima maka dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta. Pengujian terakhir, yaitu pengujian uji F. Uji simultan ini memiliki tujuan yaitu menguji dan menganalisis apakah secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Agar dapat mengetahui variabel independen tersebut memiliki pengaruh atau tidak maka dalam penelitian ini bisa dilihat melalui kriteria dasar, yaitu :

- 1) Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta.
- 2) Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta..

Supaya dapat lebih mudah untuk mengkomparasikannya untuk menentukan besarnya nilai F tabel dalam penelitian ini digunakan model perhitungannya, yaitu sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = df_1 = k-1 \quad (2 - 1 = 1) \\ = df_2 = n-k-1 \quad (50-1-1 = 48)$$

Maka dari itu bahwa besar nilai F tabel pada titik (1 ; 48) adalah **4,04**.

Dalam analisis ini juga dibantu dengan program hitung statistik SPSS. Berikut di bawah ini tabel hasil uji F dapat deskripsikan bahwa secara simultan variabel independen memiliki nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel ($32,475 > 4,04$), serta nilai signifikansi hitungnya lebih kecil dari signifikansi standar ($0,000 < 0,05$). Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta.

Koefisien determinasi adalah penentuan nilai presentase variabel independen yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Nilai yang digunakan dalam penentuan koefisien determinasi, yaitu melihat nilai *R Square*. Nilai tersebut adalah sebagai berikut :

Berdasarkan pada informasi hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, pada tabel *Model Summary* ini dapat diketahui seberapa besar disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta. Variabel disiplin kerja ini memberikan pengaruh sebesar 40,4% terhadap kinerja pegawai. Dan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pendeskripsian pada bagian ini merupakan hal yang naratif. Pada bagian ini akan dijelaskan atau dijabarkan bagaimana kaitannya atau pengaruhnya antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta.. Berikut dibawah ini pembahasan mengenai bagaimana hubungan kausalitas setiap variabel :Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta Pengkajian melalui uji t dapat diuraikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($5,699 > 1,677$), nilai signifikansi hitung lebih kecil dari nilai signifikansi standar ($0,000 < 0,05$), serta nilai beta hitung (β_1) bernilai 0,675. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta. Kemudian, dapat deskripsikan juga melalui uji F bahwa secara variabel independen memiliki nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel ($32,475 > 4,04$), serta nilai signifikansi hitungnya lebih kecil dari signifikansi standar ($0,000 < 0,05$). secara simultan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika

(Diskiminfo) Kabupaten Purwakarta. Disiplin kerja memiliki peranan yang sangat tinggi dalam meningkatkan pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Purwakarta. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi diharapkan akan mampu semaksimal mungkin untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai dengan tepat waktu sesuai prosedur kerja yang ada sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat prestasi kerjanya. Penelitian ini juga didukung dari penelitian jurnal sebelumnya hasil yang didapatkan berbeda dengan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja sebesar 74,5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebesar 40,4% kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskiminfo) Kabupaten Purwakarta dipengaruhi oleh disiplin kerja. Perbedaan hasil penelitian ini merupakan hal yang bersifat wajar karena beberapa perbedaan, seperti metode yang digunakan, lokasi penelitian, serta jumlah sampel yang digunakan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Seluruh proses pengujian data maupun hipotesis beserta analisisnya pada penelitian ini telah dilakukan secara prosedural dan detail serta memberikan jawabannya memberikan interpretasi yang sangat beragam. Dari itu, hasilnya dapat memberikan beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut: 1). Disiplin kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Purwakarta memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($5,699 > 1,677$), nilai signifikansi hitung lebih kecil dari nilai signifikansi standar ($0,000 < 0,05$), serta nilai beta hitung (β_1) bernilai 0,675. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berada pada kategori sangat baik dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta. 2). Kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Purwakarta memiliki nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel ($32,475 > 4,04$), serta nilai signifikansi hitungnya lebih kecil dari signifikansi standar ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja berada pada kategori sangat baik dan secara simultan bahwa ada pengaruh yang signifikan. 3). Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Purwakarta. Dapat dibuktikan bahwa variabel Y (kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Purwakarta) ditentukan oleh variabel X (disiplin kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Purwakarta) sebesar 40,4 %, sedangkan sisanya sebesar 59,6 % ditentukan oleh variabel lain yang perlu diteliti lebih lanjut karena keterbatasan penelitian ini.

Saran

Saran yang bisa penulis sampaikan pada kesempatan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk lembaga pemerintahan yang berkaitan yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskiminfo) Kabupaten Purwakarta bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawannya maka dari itu kepala dinas harus mendorong terus pegawainya untuk meningkatkan disiplin kerjanya terutama dari sisi indikator ketaatan peraturan kerja yang paling mendominasi. Selain itu juga perlu diperhatikan dari sisi frekuensi kehadiran pegawai perlu ditingkatkan karena berdasarkan analisis indikator ini memiliki frekuensi atau nilai yang rendah. Maka dari itu, kehadiran pegawai perlu diawasi dengan baik sehingga tercapainya kinerja yang optimal sebagai modal utama kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel yang lebih luas dan lebih mendalam disebabkan keterbatasan penelitian yang dimiliki penulis.

3. Peningkatan kinerja pegawai agar selalu menjadi program yang berkesinambungan, sehingga kualitas pelayanan dapat ditingkatkan.
4. Disiplin kerja harus menjadi budaya kerja, karena tanpa disiplin kerja yang tinggi akan sulit tercapai tujuan organisasi.
5. Peningkatan Disiplin kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki sistem insentif yang diterima pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Astadi Pangarso, P. I. S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. Retrieved from <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/JMTT/article/view/3019>
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Jakarta: Kencana.
- Nuryaman, V. C. (2015). *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis*. (Risman Sikumbang., Ed.). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 148 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah Purwakarta
Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi dan Perangkat Daerah
Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/R&D)*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1016/j.drudis.2010.11.005>
- Sukmadinata, N. S. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Undang Undang No 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah