

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS DARMA AGUNG**

**Pandapotan Na Uli Sun Siregar**

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung

E-mail: pand4siregar@gmail.com

## **ABSTRACT**

This study aims to (1) find out how much influence the work discipline and mastery of information and technology on employee's performance at Darma Agung University and (2) find out which factors are the most dominant on employee's performance at Darma Agung University. The theory used is the theory of Human Resource Management related to the behavior of the respondent. The technique of collecting the Primary data is conducted with questionnaires, supported by interviews. The samples in the study are 61 respondents. The research method used is quantitative descriptive. Data processing uses SPSS Version 2.0 software with descriptive analysis and hypothesis testing using multiple linear regression analysis. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.21. This shows that the independent variables studied were able to explain 21% of employee performance at Darma Agung University, and the remaining 79% was explained by other variables that were not examined. The results shows that work discipline and mastery of information and technology have a significant effect on performance of the employees at Darma Agung University, and work discipline factors have the most dominant influence on employee's performance at Darma Agung University.

**Keywords:** *Work Discipline, Mastery of Information and Technology, Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Fenomena administratif pada suatu organisasi ditandai dengan semakin besarnya perhatian terhadap pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia (MSDM), yaitu dengan membantu mengelola orang dalam suatu organisasi yang menekankan pada pembentukan, pemeliharaan, dan pengembangan sistem yang menyediakan kerangka kerja bagi pegawai.

Universitas Darma Agung adalah suatu organisasi yang berbentuk Yayasan yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat di bidang pendidikan. Untuk dapat melaksanakan misinya kepada masyarakat, pegawai harus dapat memberikan kinerja yang baik dalam pelayanannya. Dalam hal ini disiplin kerja dan penguasaan teknologi perlu

diterapkan dalam meningkatkan hasil kinerja pegawai dalam hal ini terhadap masyarakat, khususnya bidang pendidikan.

Salah satu permasalahan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi adalah disiplin kerja, hal ini ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang tidak tepat waktu dan terjadinya tingkat absensi yang tinggi. Daftar absensi dengan alasan tugas luar ataupun tiba - tiba izin ditengah jam kerja karena alasan pribadi ataupun keluarga. Kemampuan pegawai dalam penguasaan teknologi informasi juga menjadi suatu permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ditunjukkan dengan kurang mampunya seorang pegawai dalam menggunakan sarana teknologi informasi seperti komputer dan sarana *online* yang dimiliki oleh sebuah organisasi.

Kecenderungan hal tersebut dikarenakan faktor usia ataupun penggunaan sarana dengan tidak pada tujuannya. Terkadang sarana teknologi informasi malah disalahgunakan untuk bermain game atau media sosial pada saat jam kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darma Agung.

#### **B. Rumusan Masalah.**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka dirumusan masalah sebagai berikut :

- a. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung ?
- b. Seberapa besar pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung ?
- c. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung ?

#### **C. Tujuan Penelitian.**

Tujuan penelitian selalu konsisten dengan rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung. Mengetahui dan menganalisis pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja di Universitas Darma Agung. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung.

#### **D. Manfaat Penelitian.**

Penelitian ini bermanfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu :

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan sebuah konsep mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Universitas Darma Agung. Bagi Universitas Darma Agung, penelitian ini

dapat memberikan sumbangan berbentuk informasi tentang pentingnya disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan mempertajam daya analisis mengenai pengaruh disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

#### **E. Pengertian Kinerja.**

Arti kata kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga dengan *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang pegawai. Moehariono (2012)

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil - hasil dari fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Beberapa faktor - faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektifitas dan efisiensi.
2. Otoritas (wewenang).
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Stephen P. Robbins, 2006):

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Efektivitas.
4. Ketepatan waktu.

Dari berbagai uraian diatas penulis merangkumkan bahwa kinerja pegawai adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu

organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **F. Pengertian Disiplin Kerja.**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata disiplin berarti ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya), berdisiplin dapat diartikan dengan mematuhi atau menaati tata tertib. (kbbi.web.id).

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang mempunyai arti pengikut. Dengan perkembangan zaman yang ada kata tersebut kemudian mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tentang tata tertib.

Abdurrahmat Fathoni (2006) menyatakan kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting, karena semakin baik disiplin seorang pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapainya. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, bila tidak ada dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan visi misinya.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Gouzali Saydam (2005:291) adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan/organisasi.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Tingkat kedisiplinan pegawai dipengaruhi indikator - indikator yang ada dalam sebuah organisasi.

Abdurrahmat (2006:173) mengutarakan diantaranya adalah

1. Balas Jasa.
2. Keadilan.
3. Waskat (Pengawasan yang melekat).
4. Sanksi Hukuman.

#### **G. Pengertian Penguasaan Teknologi Informasi.**

Penguasaan adalah proses, cara, perbuatan menguasai atau menguasai, pemahaman atau kesanggupan untuk menggunakan pengetahuan, kepandaian. Kata penguasaan juga dapat diartikan kemampuan seseorang dalam sesuatu hal (KBBI, 2003: 604).

Kata penguasaan tersusun dari kata dasar kuasa yang berarti mampu dan mengerti benar. Maka kata penguasaan secara operasional dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk mempelajari sungguh - sungguh sesuatu hal agar dipahami.

Menurut Kamus Oxford (1995), teknologi informasi adalah studi atau peralatan elektronika, terutama komputer, untuk menyimpan, menganalisa dan mendistribusikan informasi apa saja, termasuk kata - kata, bilangan, dan gambar.

Menurut Arif (2003) ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan dalam menggunakan teknologi informasi yaitu:

- a. Dukungan top manajemen, lembaga induk, pemilik modal dan kepentingan.
- b. Kesenambungan.
- c. Perawatan dan pemeliharaan.
- d. Sumber daya manusia.
- e. Infrastruktur lainnya seperti listrik, ruang/gedung, furniture, interior design, jaringan komputer, dan sebagainya..
- f. Pengguna kantor seperti faktor kebutuhan, kenyamanan, pendidikan pengguna, kondisi pengguna, dan lain-lain.
- g. Hal-hal yang perlu diketahui oleh seorang pegawai dalam memanfaatkan teknologi, yaitu:
  1. Paham maksud, ruang lingkup, dan unsure otomatisasi administrasi

2. Paham dan bisa mengapresiasi manfaat analisis system dan desain, implemementasi, evaluasi, dan maintenance.
3. Paham akan proses evaluasi software sejalan dengan proposal sebelum menentukan sebuah system.
4. Paham dan bisa mengapresiasi pentingnya pelatihan untuk pegawai dan keterlibatan mereka dalam seluruh proses kerja.

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaan teknologi informasi oleh Soekartawi (2003) :

- a. Dibutuhkan infrastruktur yang memungkinkan akses informasi di manapun dengan kecepatan yang mencukupi.
- b. Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) menuntut ketersediaan *human brain* yang menguasai teknologi tinggi.
- c. Faktor kebijakan menuntut adanya kebijakan berskala makro dan mikro yang berpihak pada pengembangan teknologi informasi jangka panjang.
- d. Faktor finansial membutuhkan adanya sikap positif dari bank dan lembaga keuangan untuk menyokong industri teknologi informasi.
- e. Faktor konten dan aplikasi menuntut adanya informasi yang disampaikan pada orang, tempat, dan waktu yang tepat serta ketersediaan aplikasi untuk menyampaikan konten tersebut dengan nyaman pada penggunaannya.

Berbicara mengenai fungsi teknologi informasi, menurut Sutarman, 2009 dalam buku Pengantar Teknologi Informasi terdapat enam fungsi teknologi informasi yaitu :

1. Fungsi Teknologi informasi sebagai Penangkap (*Capture*).
2. Fungsi Teknologi Informasi sebagai Pengolah (*Processing*).
3. Fungsi Teknologi Informasi sebagai Menghasilkan (*Generating*).
4. Fungsi Teknologi Informasi sebagai Penyimpan (*storage*).
5. Fungsi Teknologi Informasi sebagai Pencari Kembali (*Retrifal*).

6. Fungsi Teknologi Informasi sebagai Transmisi (*Transmission*).

Peranan teknologi informasi pada zaman ini sudah sangat melekat sekali dalam kehidupan manusia. Mulai dari interaksi, berita, belajar, transaksi dan lain semuanya yang memaki produk – produk teknologi informasi.

Menurut sarosa dan Zowghi (2003) dalam *elctronic jurnal of informationsystem evaluation vol. 6 issue 2 pp. 165-176*, istilah teknologi informasi adalah semua teknologi yang digunakan untuk mengumpulkan memproses dan menyebarkan informasi, adapun Indikator atau alat ukur dari menguasai teknologi informasi dapat diukur dengan 5 indikator sebagai berikut :

- a. Intensitas Teknologi Informasi
- b. Ketersediaan tenaga Ahli
- c. Investasi pada teknologi
- d. Kemudahan bertukar Informasi
- e. Kemudahan akses bekerjasama

Dari beberapa pendapat dan penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa pengertian dari penguasaan teknologi informasi adalah suatu kepandaian, pemahaman dan pengetahuan seseorang dalam memproses atau menggunakan suatu teknologi, alat atau piranti yang digunakan untuk mengolah suatu data, memproses data data, menyusun serta menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan sebuah informasi yang berkualitas, relevan, akurat dan tepat waktu, digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis ataupun pemerintahan.

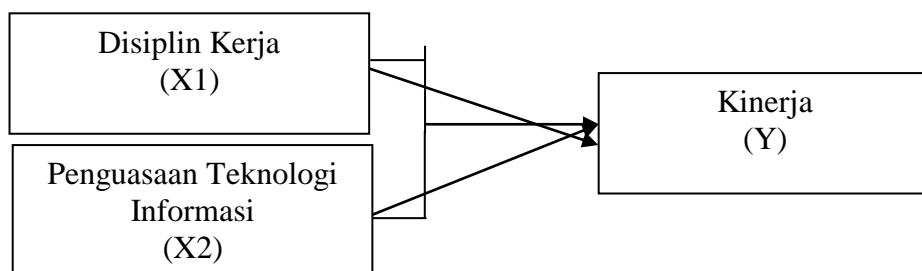
#### **H. Kerangka Pemikiran.**

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi. Dalam menghasilkan kinerja yang baik disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi sangat diperlukan oleh pegawai dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Jika seorang pegawai memiliki disiplin kerja dan menguasai teknologi dengan baik, maka kinerja yang akan dihasilkan akan menjadi baik dan membantu organisasi

atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dengan disiplin kerja dan penguasaan teknologi yang baik, maka tujuan dalam

organisasi yang sebelumnya telah ditetapkan akan tercapai. Dari uraian tersebut dapat diajukan model kerangka pemikiran pada gambar berikut :



### I. Hipotesis Penelitian.

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data terkumpul (Suharsini, 2006:130). Anggapan sebagai satu hipotesis juga merupakan data tetapi karena kemungkinan bias salah, apabila digunakan sebagai dasar pembuat keputusan harus diuji dahulu dengan memakai data hasil observasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Darma Agung.
- H<sub>2</sub>: Penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Darma Agung.
- H<sub>3</sub>: Disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Darma Agung.

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Metode Penelitian

Dalam hal ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka – angka, Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2006) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut dan penampilan hasilnya.

### B. Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

- H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Darma Agung.
- H2: Penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Darma Agung.
- H3: Disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Darma Agung.

### C. Populasi dan Sampel Penelitian.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Universitas Darma Agung dengan jumlah pegawai 61 orang. Dalam penelitian ini tidak digunakan sampel karena berdasarkan data jumlah pegawai Universitas Darma Agung adalah kurang dari 100 orang, yaitu hanya terdapat 61 orang.

### D. Teknik Pengumpulan Data.

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang didapat secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) (Indriantoro & Supomo, 1999). Dalam hal ini data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan oleh peneliti kepada pegawai Universitas Darma Agung.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data primer adalah dengan *questioner* kepada responden dengan

memberikan panduan dan tata cara pengisian *questioner*.

Dalam hal ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2004) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenasosial. Dalam penelitian fenomenasosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagaivariabel penelitian, dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item - item *instrument* yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala *Likert* digunakan dalam jawaban disetiap

strument, mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

1. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
2. Setuju (S) : Skor 4
3. Netral (N) : Skor 3
4. Tidak Setuju : Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju: Skor 1

#### E. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Universitas Darma Agung dapat dilihat dari besarnya korelasi yang ada. Dengan bantuan SPSS V.20 diperoleh output sebagai beriku :

#### Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi dari Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.645 <sup>a</sup>	.716	.406

a. Predictors: (Constant), Disiplin

terlihat bahwa nilai koefisien korelasi R = 0,645 dan Koefisien Determinasi R-Square sebesar 0,716. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa kinerja

pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 71,6 % oleh disiplin kerja (X1) sedangkan sisanya (28,4%) dipengaruhi oleh sebab - sebab yang lain.

#### Nilai Koefisien dari Variabel Disiplin Kerja (X1) Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.272	3.588		11.783	.000
	Disiplin	.247	.074	.397	3.327	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah, SPSS V.20, tahun 2016

Dari hasil uji koefisien seperti yang terlihat pada tabel diatas, terlihat bahwa nilai (Constanta) = 42,272 dan nilai B = 0,247. Dari tabel coefficients diperoleh

persamaan perhitungan regresi sederhana :

$$Y = a + bX_1 = 42,272 + 0,247X_1$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa  $a = 42,272$  menyatakan bahwa jika tidak ada disiplin kerja, maka kinerja pegawai adalah 42,272. Koefisien regresi sebesar 0,247 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin disiplin kerja

diprediksi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,247. Poin positif menunjukkan arah prediksi searah (linier). Kenaikan ataupun penurunan variable disiplin kerja akan mengakibatkan kenaikan/ penurunan kinerja pegawai.

**Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai.  
Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi dari Variabel Penguasaan  
Teknologi Informasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	.636	.630	2.53923

a. Predictors: (Constant), Peng. TI

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi  $R = 0,797$  dan Koefisien determinasi R-Square sebesar 0,636. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi

sebesar 63,6% oleh penguasaan teknologi informasi (X2) sedangkan sisanya (36,4%) dipengaruhi oleh sebab - sebab lain.

**Nilai Koefisien dari Variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X2)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.609	5.210		3.763	.000
	Peng. TI	.264	.190	.178	6.393	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji koefisien seperti yang terlihat pada tabel diatas, terlihat bahwa nilai (Constanta) = 19,609 dan nilai B = 0,264. Dari tabel coefficients diperoleh persamaan perhitungan regresi sederhana :

$$Y = a + bX_1 = 19,069 + 0,264X_1$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa  $a = 19,069$  menyatakan bahwa jika tidak ada penguasaan teknologi informasi, maka

kinerja pegawai adalah 19,069. Koefisien regresi sebesar 0,264 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin *discipline* kerja diprediksi akan meningkatkan kinerha sebesar 0,264. Tanda positif menyatakan arah prediksi searah (linier). Kenaikan ataupun penurunan variable penguasaan teknologi informasi akan mengakibatkan kenaikan/ penurunan kinerja pegawai.

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai.**

**Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi dari Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Penguasaan Teknologi Informasi (X2) Secara Bersama - sama terhadap Kinerja Pegawai**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.742 <sup>a</sup>	.695	.468

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Peng. Tek. Inf

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa nilai koefisien korelasi R = 0,742 dan koefisien determinasi R-Square sebesar 0,695. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa kinerja pegawai (Y)

dipengaruhi sebesar 70% oleh disiplin pegawai (X1) dan penguasaan teknologi informasi (X2) secara bersama - sama. Sedangkan sisanya 30% dipengaruhi oleh sebab yang lain.

**Nilai Koefisien dari Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X2)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.584	2.744		2.923	.000
1	Peng. Tek. Inf	.686	.178	.202	5.382	.021
	Disiplin Kerja	.632	.080	.616	7.495	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa a = 1,584 menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh dari disiplin kerja (X1) dan Penguasaan Teknologi Informasi (X2) secara bersama - sama pada dasarnya Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai sebesar 1,584 dan angka koefisien regresi 0,686 menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai disiplin kerja (X1) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,686 kali dengan asumsi penguasaan teknologi informasi (X2) tetap, sedangkan untuk angka koefisien regresi 0,632 menjelaskan bahwa setiap

penambahan satu nilai penguasaan teknologi informasi (X2) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,632 kali.

**PENGUJIAN HIPOTESIS**

**A. Uji Parsial (t)**

**Variabel Disiplin Kerja**

Uji parsial (t) dilakukan untuk menguji signifikan koefisien regresi variable disiplin kerja (X1) terhadap variable kinerja (Y), hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS V.20



Kriteria yang harus dipenuhi dalam uji ini adalah :

- t hitung > t tabel  
( $\alpha=0,05;df=N-2$ ) : sig<0,05 : Signifikan
- t hitung < t tabel  
( $\alpha=0,05;df=N-2$ ) : sig<0,05 : Tdk Signifikan

Dengan melihat tabel diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel yakni 3,327 > 2,005 dan nilai Sig. (0,002) < (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung.

Dari hasil tersebut diatas, dapat disimpulkan untuk hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung.

#### Variabel Penguasaan Teknologi Informasi

Uji parsial (t) dilakukan untuk menguji signifikan koefisien regresi variable penguasaan teknologi informasi (X2) terhadap variable kinerja (Y), hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS V.20

Kriteria yang harus dipenuhi dalam uji ini adalah :

- t hitung > t tabel

( $\alpha=0,05;df=N-2$ ) : sig<0,05 : Signifikan

- t hitung < t tabel  
( $\alpha=0,05;df=N-2$ ) : sig<0,05 : Tdk Signifikan

Dengan melihat tabel diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel yakni 6,393 > 2,005 dan nilai Sig. (0,009) < (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa penguasaan teknologi informasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung.

Dari hasil tersebut diatas, dapat disimpulkan untuk hipotesis bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung.

#### B. Uji serempak (F)

Bila uji F didasarkan atas perbandingan F- hitung dan F – tabel, maka procedure pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika F- Hitung > F – Tabel atau sig. <  $\alpha$  0,05 : Signifikan
- Jika F- Hitung < F – Tabel atau sig. >  $\alpha$  0,05 : Tidak Signifikan

Pengaruh disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

#### F-Hitung dan Signifikansi Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Penguasaan Teknologi Informasi (X2) secara bersama – sama terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	217.547	2	108.773	9.323	.000 <sup>b</sup>
Residual	618.382	53	11.668		
Total	835.929	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Peng. Tek. Inf

Berdasarkan hasil pengujian secara serempak pada tabel diatas dapat diketahui nilai F Hitung sebesar 9,323 dan signifikan (0,000) dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Karena F hitung (9,323) > F tabel (3,171) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variable independen (disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi) secara serempak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan hipotesis disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil uji parsial yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung. Hal ini terlihat dimana nilai t hitung > t tabel atau 3,327 > 2,005 dan nilai Sig. (0,009) < (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja pegawai di Universitas Darma Agung. Hal ini memiliki arti bahwa semakin meningkat disiplin kerja pegawai berakibat kepada meningkatnya kinerja pegawai di Universitas Darma Agung dan sebaliknya jika semakin menurun disiplin kerja pegawai berakibat kepada menurunnya kerja pegawai di Universitas Darma Agung.

Sedangkan untuk variable penguasaan teknologi informasi diperoleh hasil bahwa nilai t hitung > t tabel yakni 6,393 > 2,005 dan nilai Sig. (0,009) < (0,05) hal ini memiliki arti bahwa variable penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja di Universitas Darma Agung. Hal ini berarti semakin meningkatnya penguasaan teknologi informasi berakibat terhadap

peningkatan kinerja pegawai di Universitas Darma Agung dan sebaliknya, jika semakin menurun penguasaan teknologi informasi pegawai berakibat terhadap penurunan kinerja pegawai di Universitas Darma Agung.

Uji simultan serempak memperoleh hasil nilai F Hitung sebesar 9,323 dan signifikan (0,000) dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Karena F hitung (9,323) > F tabel (3,171). Hal ini menunjukkan bahwa variable disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai di Universitas Darma Agung ditentukan oleh disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi dari pegawai. Apabila disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi semakin meningkat, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di Universitas Darma Agung.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 71,6 % oleh disiplin kerja (X1) sedangkan sisanya (28,4%) dipengaruhi oleh sebab – sebab yang lain.
2. Variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 63,6% oleh penguasaan teknologi informasi (X2) sedangkan sisanya (36,4%) dipengaruhi oleh sebab – sebab lain.
3. Variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 70% oleh disiplin pegawai (X1) dan penguasaan teknologi informasi (X2) secara bersama – sama. Sedangkan sisanya (30%) dipengaruhi oleh sebab yang lain.

## B. Saran

Dari kesimpulan diatas untuk meningkatkan kinerja di Universitas Darma Agung, maka disarankan :

1. Sebaiknya Universitas Darma Agung lebih memberi perhatian yang lebih baik terhadap disiplin kerja dan meningkatkan faktor faktor yang mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai seperti frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.
2. Sebaiknya Universitas Darma Agung juga memberi perhatian positif terhadap peningkatan penggunaan dan keahlian dalam penguasaan teknologi informasi kepada pegawai Universitas Darma Agung Medan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan terhadap pegawai.
3. Untuk memperkuat pengaruh disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi lebih lagi diperlukan perhatian penuh dari Universitas Darma Agung terhadap faktor – faktor yang melekat dalam disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*(cetakan keempat).Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haag, S & Keen P. (1996). *Information Technology, Tomorrow's Advantage Today*.McGraw-Hill.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, (edisi Kedua)*, Yogyakarta:BPFE.
- Indriantoro dan Supomo.(1999). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta.Yogyakarta.
- Lucas, Henry J. (2000). *Information Technology for Manajemen 7<sup>th</sup> ed*, McGraw-Hill.
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta:BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Pabundu, Tika (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (cetakan pertama). Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*,Edisi Bahasa Indonesia. Klaten:PT. Intan AN Sejati.
- Romney, Marshall B., Steinbart, Paul. (2004). *Accounting Information System 9<sup>th</sup> ed*. New Jersey:Pearson Education Inc.
- Sarosa dan Zowghi.(2003) *A strategy for adopting information technology for SMEs. Proceedings of the 10<sup>th</sup> European Conference on Information Technology Evaluation*, Jurnal Elektronik Sistem Informasi Teknologi vol. 6 pp. 165-176.Samiaji.web.id
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*(cetakan kelima). Bandung:PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta:Asdi Mahastya.
- Simamora, Henry (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi Kedua)*. Yogyakarta:STIE YKPN
- Sugiyono. (2004).*Statistika untuk Penelitian*(cetakan Keenam), Bandung:Alfabeta

Sutarman.(2009). *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta:Bumi Aksara  
Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.

William & Sawyer.(2007).*Using Information Teknologi*.Yogyakarta:Andi  
Williams, Edwin B. (1984) *Scribner-Bantam English Dictionary*.Bantam