

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN
BROADBRAND LEARNING CENTER (BLC)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Studi Kasus di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya)**

Yunni Rusmawati Dj

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Lamongan
yunnirusmawatidj@gmail.com

Nurus Safa'atillah

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Lamongan
nurus_safa'atillah@yahoo.com

ABSTRAK

Pegawai Negeri Sipil Pemkot Surabaya guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan dengan adanya surat edaran dari walikota yang menyatakan bahwa terdapat himbauan untuk pelayanan 24 jam dengan ketentuan penambahan hari efektif kerja serta jam kerja yang semula hari Sabtu merupakan hari libur bagi PNS tetapi mulai bulan Mei 2017 PNS di Surabaya Sabtu tetap masuk kerja dimulai pukul 09.00-14.00 WIB. Dalam hal ini disiplin kerja sangat ditekankan oleh walikota Surabaya mulai dari absensi kehadiran sampai pulang pun ada penawasan dalam absensi maupun kualitas kerja. Dinas Komunikasi dan Informatika Pemkot Surabaya merupakan instansi Pemerintah yang mencoba memberikan fasilitas kepada masyarakat yang ada di Surabaya agar dapat tanggap dan mengikuti perkembangan teknologi sehingga dapat berkontribusi dalam pembangunan Kota Surabaya. Oleh karena itu, dibentuklah program pelatihan internet yaitu Broadbrand Learning Center (BLC) yang merupakan program literasi internet berupa pelatihan beragam materi tentang Tehnologi Informasi dan Komunikasi (TIK) bagi warga Surabaya yang diberikan secara gratis dan bersertifikat, dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung yang juga dapat dimanfaatkan pengunjung untuk menggunakan fasilitas internet serta free wifi. Berdasarkan hasil pembahasan analisis data dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : antara disiplin kerja dan pelatihan BLC, variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya adalah variabel pelatihan BLC. Karena dari hasil penelitian Koefisien Beta menunjukkan bahwa nilai variabel disiplin kerja sebesar 0,360. Sedangkan nilai variabel pelatihan BLC sebesar 0,504. Oleh karena nilai variabel pelatihan BLC lebih besar, maka yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya.

Kata Kunci : *Pelatihan Broadbrand Learning Center (BLC), Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surabaya merupakan instansi pemerintah di bidang IT sekaligus diharapkan mampu memproduksi konten informasi, sehingga dapat berkontribusi dalam pembangunan Kota Surabaya. Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo) menjalankan perannya sebagai humas pemerintah serta menciptakan masyarakat melek IT yang juga mampu memproduksi informasi. Dinas Kominfo Pemkot Surabaya telah menyediakan fasilitas internet gratis di 42 titik taman kota di Surabaya yang bias diakses warga selama 24 jam. Diantara titik *hot spot* yang bias dimanfaatkan yaitu di Taman Bungkul yang berlokasi di Jl Raya Darmo. Tujuannya agar masyarakat kota Surabaya lebih mudah untuk memperoleh beragam informasi secara *online*. Oleh karena itu, dibentuklah program pelatihan internet yaitu *Broadband Learning Center (BLC)* yang merupakan program literasi internet berupa pelatihan beragam materi tentang Tehnologi Informasi dan Komunikasi (TIK) bagi warga Surabaya yang diberikan secara gratis dan bersertifikat, dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung yang juga dapat

dimanfaatkan pengunjung untuk menggunakan fasilitas internet serta *free wifi*. Dalam penelitian ini terungkap bahwa Dinas Kominfo bersama jajaran tim tenaga pegajar (instruktur) BLC berperan sebagai penggerak komunitas dengan memberikan stimuli serta mengajak masyarakat kota Surabaya agar mau belajar TIK. Tidak hanya cukup sampai pada fase pemahaman dan penguasaan TIK saja, melainkan mendorong masyarakat agar mampu memanfaatkan teknologi informasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dengan adanya peningkatan kualitas hidup masyarakat berkat melek IT tersebut, maka secara otomatis akan ikut meningkatkan daya saing Kota Surabaya. Pemkot Surabaya akan lebih mudah di dalam menerapkan berbagai kebijakannya yang saat ini telah memberlakukan system *e-Government*.

Pegawai Negeri Sipil di Surabaya mulai bulan Mei 2017 menurut surat edaran walikota menyatakan bahwa pegawai negeri sipil di Surabaya pada hari sabtu masuk untuk tetap senantiasa memberikan pelayanan kepada masyarakat. Jam kerja Pegawai Negeri Sipil di Surabaya pada hari Senin – Jum'at dimulai pukul 07.30 WIB dan diakhiri pukul 16.00 WIB sedangkan di

hari sabtu dimulai pukul 09.00 WIB sampai pukul 14.00 WIB. Dalam hal ini disiplin kerja pegawai negeri sipil sangat dituntut guna meningkatkan tingkat kepuasan pelayanan kepada masyarakat serta kinerja pegawai negeri sipil.

Surabaya Barat dahulu merupakan wilayah yang terpencil dan pinggiran bahkan banyak yang mengatakan bahwa wilayah Surabaya Barat adalah daerah desanya Surabaya namun fenomena tersebut berbanding terbalik dengan keadaan sekarang justru Surabaya Barat sekarang merupakan wilayah yang padat penduduknya dan daerah rawan kemacetan.

Di Surabaya barat terdapat Kecamatan Benowo terbagi menjadi Kelurahan Kandangan, Kelurahan Klakahrejo, Kelurahan Romokalisari, Kelurahan Sememi, Kelurahan Tambak Oso Wilangun. Pada setiap instansi Kelurahan terdapat Pegawai Negeri Sipil yang bertugas melayani masyarakat dalam pembuatan Akte Kelahiran, pembuatan Kartu Keluarga, Pembuatan Kartu Tanda Penduduk dan semua berbasis komputerisasi yang mana menuntut para Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas, modernisasi dalam teknologi, berkompeten dan mampu

melayani masyarakat dengan baik. Pelatihan *Broadband Learning Center (BLC)* dapat dijadikan wahana dalam peningkatan dan pengembangan kompetensi para Pegawai Negeri Sipil di kawasan Surabaya Barat dan di Kecamatan Benowo khususnya yang nantinya dapat membantu dalam proses pelayanan masyarakat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin kerja dan pelatihan *Broadband Learning Center (BLC)* terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya).
2. Untuk mengetahui secara dominan pengaruh disiplin kerja dan pelatihan *Broadband Learning Center (BLC)* terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya).
3. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2008:193) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:129) menyatakan: Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan yang berlaku di perusahaan.

2.2 Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2010) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Sedangkan Menurut Dessler (2014) bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Jenis-jenis pelatihan yang terdapat didalam organisasi: (a) Pelatihan keahlian. (b) Pelatihan ulang. (c) Pelatihan lintas

fungsional. (d) Pelatihan tim. (e) Pelatihan kreativitas (Simamora 2006).

2.3 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Simamora (2006) “Kinerja merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Penilaian kinerja dilakukan melalui kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode waktu tertentu”.

Menurut Gomez (2010) ukuran performansi yang bersifat kuantitatif seperti satuan- satuan produksi dan volume penjualan menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif. Kriteria-kriteria yang bersifat subyektif, seperti sikap, kreativitas, dan kerja sama, menghasilkan pengukuran yang kurang konsisten tergantung pada siapa yang mengevaluasi, dan bagaimana pengukuran itu dilakukan. Komponen utama penilaian kinerja itu adalah sebagai berikut :

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan;
2. *Quality of work*, yaitu mutu pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan syarat syarat yang telah ditetapkan.
3. *Job knowledge*, yaitu pengetahuan tentang pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;
5. *Cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam unit kerja masing-masing;
6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan;
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang baru dan memperbesar tanggung jawab;
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integrasi pribadi.

2.4 Pengertian Pelatihan BLC

Broadband Learning Center jika dilihat dari susunan kata dalam Bahasa Indonesia mengandung arti : *Broadband* merupakan sebuah istilah dalam internet yang memiliki arti koneksi internet transmisi data kecepatan tinggi, *learning* adalah belajar, kemudian *center* adalah pusat. Jika pengertian tersebut disimpulkan, maka *Broadband Learning Center* adalah pusat belajar yang menggunakan koneksi internet transmisi data dengan kecepatan tinggi. Sedangkan menurut situs resmi Pemerintah Kota Surabaya, yaitu www.surabaya.go.id menyebutkan *Broadband Learning Center (BLC)* merupakan fasilitas pembelajaran IT yang dapat dinikmati oleh masyarakat Surabaya secara gratis. Jadi, semakin banyak masyarakat Surabaya yang mengetahui keberadaan dan manfaat BLC, semakin cepat masyarakat Surabaya menjadi tidak gaptek IT.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah penelitian diskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015): "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode

penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kelurahan Kandangan, Kelurahan Romokalisari, Kelurahan Sememi, Kelurahan Tambak Oso Wilangun dan Kantor Kecamatan Benowo. Populasi dan sampel dalam

penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil bidang pemerintahan di Wilayah Surabaya Barat sebanyak 82 orang.

3.2 Analisis Data

A. Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2013 : 231) Merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel yang lain

Berikut ini adalah rumus perhitungan korelasi berganda:

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2} = \sqrt{\frac{(r_{yx1})^2 + (r_{yx2})^2 - 2r_{yx1} \times r_{yx2} \times r_{x1y2}}{1 - r_{x1x2}}}$$

Dimana :

$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2}$: Korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} : Korelasi product moment antara X_1 dengan Y

r_{yx2} : Korelasi product moment antara X_2 dengan Y

r_{x1x2} : Korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Interprestasi dari nilai – nilai koefisien adalah sebagai berikut :

- a) Jika $r = 0$ atau mendekati 0 maka hubungan dengan kedua variabel tersebut lemah atau tidak ada hubungannya.
- b) Jika $r = +1$ atau mendekati +1 maka hubungan kedua variabel tersebut kuat dan positif. Korelasi positif menunjukkan hubungan yang searah, dimana kenaikan variabel X akan selalu diikuti dengan variabel Y atau sebaliknya.

- c) Jika $r = -1$ atau mendekati -1 maka hubungan tersebut kuat dan negative, korelasi tersebut menunjukkan arah yang berlawanan atau sebaliknya.

B. Uji t

Menurut Suliyanto (2011 : 57). Nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel tergantungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti variabel tergantungnya atau tidak

Rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- r : Koefisien Korelasi
 n : Jumlah yang diteliti

C. Uji F

Menurut Suliyanto (2011 : 58). Uji F hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Jika variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau

fit. Sebaliknya jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk kategori tidak cocok atau non fit.

Rumus :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{K} - 1}{\frac{(1-R^2)}{(n-K)}}$$

Keterangan :

- R^2 : Korelasi parsial yang ditemukan
 n : jumlah sampel
 K : Jumlah variabel bebas

Sumber : (Suliyanto, 2011).

Kriteria penerimaan atau penolakan :

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak.

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ berarti H_0 diterima.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Suliyanto (2011 : 54) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel pelatihan BLC (X_2). Melalui prediksi ini dapat diketahui besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y) di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya. Hasil uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada hasil program SPSS dalam tabel berikut :

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,402	0,996		2,412	0,019
	X1	0,360	0,115	0,360	3,118	0,003
	X2	0,419	0,096	0,504	4,367	0,000

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 23.0

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada table diatas, kolom kedua bagian B, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 2,402 + 0,360 X_1 + 0,419 X_2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,402, hal ini berarti bahwa jika jumlah disiplin kerja dan pelatihan BLC tetap/tidak mengalami penambahan/pengurangan, maka jumlahnya sebesar nilai konstanta yaitu 2,402.
- 2) Koefisien regresi (X_1) = 0,360 menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan jumlah disiplin kerja (X_1) 1% maka variable kinerja pegawai negeri sipil (Y) di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya akan naik 0,360% dengan asumsi bahwa variabel

bebas lain dari model regresi adalah tetap.

- 3) Koefisien regresi Pelatihan BLC (X_2) = 0,419 menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Pelatihan BLC (X_2) 1% maka variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya akan naik 0,419% dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

4.2 Hasil Uji t dan Uji F

Menurut Suliyanto, (2011 : 55) Nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variable) terhadap variable tergantungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantungnya atau tidak.

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya pada hasil tabel diatas terbaca untuk variabel disiplin kerja (X_1) nilai $t_{hitung} = 3,118$ dan $t_{tabel} = 2,00247$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,118 > 2,00247$ berarti H_0 ditolak H_a diterima, dengan tingkat signifikan sebesar 0,003. Artinya menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

negeri sipil (Y) di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya.

2) Pengaruh Pelatihan BLC (X_2) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya pada hasil tabel terbaca untuk variabel Pelatihan BLC (X_2) nilai $t_{hitung} = 4,367$ dan $t_{tabel} = 2,00247$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,367 > 2,00247$ berarti H_0 ditolak H_a diterima, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Artinya menunjukkan bahwa Pelatihan BLC (X_2) berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap (Y) di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya.

Tabel 2. ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82,378	2	41,189	52,634	0,000
	Residual	44,606	57	0,783		
	Total	126,983	59			

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 23.0

Berdasarkan dari pengolahan data yang terlihat pada table diatas diketahui bahwa $F_{hitung} = 52,634$ dan $F_{tabel} = 3,16$. jadi $F_{hitung} > F_{tabel} = 52,634 > 3,16$ berarti H_0 ditolak H_a diterima, dengan tingkat dignifikan 0,000 artinya menunjukkan bahwa memang terdapat

pengaruh dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X_1), pelatihan BLC (X_2) dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Antara disiplin kerja dan pelatihan BLC, variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya adalah variabel pelatihan BLC. Karena dari hasil penelitian Koefisien Beta menunjukkan bahwa nilai variabel disiplin kerja sebesar 0,360. Sedangkan nilai variabel pelatihan BLC sebesar 0,504. Oleh karena nilai variabel pelatihan BLC lebih besar, maka yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya.

5.2 Saran

Setelah dilakukan penelitian dan menghasilkan suatu kesimpulan, maka penelitian mencoba untuk memberikan saran yang kiranya dapat bermanfaat :

1. Diharapkan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja agar dapat lebih maksimal melayani masyarakat khususnya yang ada di Wilayah Kecamatan Benowo Kota Surabaya.

2. Memanfaatkan secara maksimal program pelatihan *Broadband Learning Center (BLC)*

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi., 2012, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta
- Dessler, Gary, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Gomez, Faustiono Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andy Offset
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkuprawira, S.Tb, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor : Ghalia Indonesia
- Nugroho, J, 2015. *Perilaku Konsumen : Konsep dan Implikasi Untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*. Jakarta : Kencana

Noor, Juliansyah, 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta : Penerbit STE YKPN

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi

www.surabaya.go.id (diakses tanggal 22 April 2017)