

PENGARUH PEMANFAATAN *E-GOVERNMENT* TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI DI KANTOR DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN TANAH TORAJA

Lisa Megawati^{1*}, Andi Rosdianti Razak², Hafiz Elfiansya Parawu³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study purposed to find out how the influence of E-Government variable with employee discipline variables in the Office of Communication and Informatics, Tana Toraja Regency. This study used quantitative research methods with descriptive research type. The sample were 19 people and the sampling method used saturated sampling technique. The data obtained were analyzed using simple linear regression analysis in a simultaneous and racial way. The results of this study showed that the results of the calculation of the percentage indicator variable of employee discipline at the Office of Communication and Information Technology of Tana Toraja Regency were in a good category with an achievement level of 73.75% which in the interpretation continuum the score was in the 80-100 interval or the agree / good category. the most influential indicators, namely the regulatory discipline indicator of 76.5%, then the discipline of responsibility of 74.10%, while the time discipline indicator got an average value of 69.75%, there was an influence of the E-Government variable on discipline. Employees at the Office of Communication and Informatics, Tana Toraja Regency amounted to 29.96%, while the rest was influenced by other factors not examined by researchers.

Keywords: *effect of e-government utilization, employee discipline*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *E-Government* terhadap variabel disiplin pegawai di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupate Tana Toraja. Adapun metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 19 orang dan metode penarikan sampel menggunakan tekni sampling jenuh. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana secara pasial dan simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan presentase indikator variabel disiplin pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian sebesar 73,75% yang dalam kontinum interpretasi skor berada pada interval 80-100 atau kategori setuju/baik. Jadi, dari ketiga indikator yang paling berpengaruh yaitu indikator disiplin peraturan sebesar 76,5%, kemudian disiplin tanggung jawab sebesar 74,10%, sedangkan indikator disiplin waktu mendapat nilai rata-rata sebesar 69,75% terdapat pengaruh variabel *E-Government* terhadap Disiplin Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja sebesar 29,96%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata kunci: pengaruh pemanfaatan *e-government*, disiplin pegawai

* lisamegawati@gmail.com

PENDAHULUAN

E-Government adalah aplikasi teknologi informasi yang berbasis internet dan perangkat digital lainnya yang dikelola pemerintah untuk keperluan penyampaian informasi. Adanya *e-Government*, hubungan antara pemerintah dan masyarakat menjadi lebih dekat dan lebih terbuka, kemampuan pemerintah meningkat terutama dalam menghemat sumberdaya dan sektor-sektor pemerintah menjadi efisien dan meningkat kinerjanya sehingga menghemat anggaran Negara.

Di Indonesia inisiatif kearah *e-Government* telah diperkenalkan sejak tahun 2001 melalui Instruksi Presiden No. 6 tahun 2001 Tentang Telematika (Telekomunikasi, Media dan Informatika) yang menyatakan bahwa aparat pemerintah harus menggunakan teknologi telematika untuk mendukung *good governance* dan mempercepat proses demokrasi. Kemudian keluarnya Instruksi Presiden RI No. 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government* merupakan bukti keseriusan pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui *electronic government* itu sendiri dan dikeluarkan pula Peraturan Pemerintah Nomor 82

Tahun 2012 Tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik.

Kehadiran mereka dibuktikan dengan sebuah daftar hadir atau absensi, untuk menghindari kemungkinan terjadinya pelanggaran, yang merupakan menjadi salah satu indicator kedisiplinan kerja, pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu untuk mesin absensi elektronik menggantikan absensi manual. Kebijakan ini merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Langkah awal penerapan *e-Government* menurut Inpres No. 3 Tahun 2003 dimulai dengan penerapan absensi sidik jari online atau *Finger Print*. Penerapan *e-Government* dalam program absensi *Finger Print* menjadi dasar efisiensi dalam penggunaan system identifikasi sidik jari, alat ini mendorong instansi untuk menghemat waktu, tenaga, sekaligus menjamin keamanan. Absensi sidik jari ini tidak dapat dimanipulasi karena absensi ini hanya bisa menggunakan sidik jari dari pemilik nama yang ada dalam absen, karena seperti yang kita ketahui absen merupakan salah satu factor penting untuk mengetahui sejauh mana seseorang rajin dalam menjalankan kewajibannya untuk menjalankan tugas yang dibebankan. Dengan demikian,

bukti kehadiran pegawai (absensi) dapat melalui penerapan *e-Government* melalui program absensi *Finger Print* ini.

Definisi *e-Government* menurut Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) adalah pelayanan publik yang diselenggarakan melalui situs pemerintah dimana domain yang digunakan juga menunjukkan domain pemerintah yakni go.id. Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan Strategis Pengembangan *e-Government* menjelaskan bahwa pengembangan *e-Government* merupakan upaya dalam memajukan system pemerintah yang berbasis elektronik sehingga lebih maju agar dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas serta menghemat waktu dan bisa mencapai sasaran.

Dari semua uraian tentang definisi tersebut memberikan pengertian *e-Government* adalah aplikasi teknologi informasi dan komunikasi dalam dan pihak luar dan dapat diharapkan dapat meningkatkan kinerja pemerintahan dan memenuhi ekspektasi masyarakat akan peningkatan kualitas pemerintahan.

Hasibuan (2016), berpendapat bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Ditinjau dari segi etimologi disiplin berasal dari bahasa Inggris *Discipline*, *discipline*, yang artinya penganut atau pengikut. Ditinjau dari segi terminologi menurut para ahli mendefenisikan berbagai disiplin yaitu menurut Indah Puji Hartatik (2014:183), menyebutkan bahwa kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang untuk menaati semua peraturan yang berlaku Menurut Setyaningsih (2013:145) disiplin adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk memenuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Singodimejo dalam Sutrisno (2013:86), mengemukakan bahwa disiplin merupakan sikap seseorang yang bersedia dan sikap kerelaan untuk taat terhadap semua aturaan yang telah diterapkan, sedangkan menurut Sutrisno (2009), disiplin merupakan perwujudan dari perilaku seseorang yang telah sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis atau disiplin merupakan perilaku seseorang dan perbuatannya sudah dikatakan sesuai dengan peraturan dan tidak melenceng dari aturan organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa disiplin berarti taat dan patuh terhadap aturan atau norma. Disiplin merupakan kemampuan menyatukan pola pikir dan perilaku dalam kehidupan. Disiplin merupakan modal untuk mencapai tujuan seseorang baik diri sendiri maupun kelompok organisasi.

Dalam acuan tentang Gerakan Disiplin Nasional dijelaskan mengenai pengertian disiplin sebagai berikut :1) Disiplin adalah sikap taat dan patuh terhadap aturan dan ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai kehidupan bermasyarakat dan bernegara yang ada dan kemudian secara sadar dan ikhlas dilaksanakan sehingga akan muncul rasa malu kibat dikenakan sanksi disiplin; 2) Disiplin disatu sisi adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan “Tanggung Jawab” terhadap kehidupan “Tanpa Paksaan” dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itulah yang benar, dan keinsyafan hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat; 3) Disiplin Nasional yang merupakan sikap beraani yang diambil oleh seseorang yang terlihat dari apa yang dibuat baik berupa sikap patuh dan taat terhadap hukum dan nilai kehidupan yang ada, yang kemudian dilakukan secara sadar sehingga tumbuh keyakinan bahwa

tujuan nasional hanya dapat dicapai melalui disiplin nasional.

Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, disiplin kerja yang baik akan dicapai suatu manfaat yang bernilai baik untuk suatu organisasi maupun para pekerja itu sendiri. Demikian tersebut pemerintah harus membuat agar aturan itu nampak jelas, bisa dipahami dan dirasa adil bagi semua yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Dengan kata lain disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Siagian (2008:304) dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 pasal 1 bahwa Disiplin pegawai negeri sipil adalah sikap kesanggupan aparatur sipil Negara dalam menjalankan kewajiban serta tidak melibatkan diri dalam berbagai pelanggaran yang sudah ditentukan sebelumnya dalam Peraturan Perundang-Undangan dan peraturan

kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin dan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Faktor-faktor yang membentuk disiplin pegawai dipengaruhi akan adanya lingkungan tempat kerja dengan tersedianya aturan-aturan atau ketentuan yang berlaku akan menjadi acuan bagi pegawai yang bersangkutan, serta adanya tujuan yang akan dicapai setiap anggota organisasi sehingga menjadi motivasi bagi seseorang pegawai untuk mengejar target tersebut dan keberadaan pimpinan organisasi baik seperti kemampuan memimpin, perilaku keteladanan, kemampuan dalam bidang pekerjaan yang diembannya.

Selama ini seluruh kewajiban dan larangan bagi PNS mengacu pada koridor-koridor pada Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai tersebut. Pada tahun 2010, peraturan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disempurnakan lagi, dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 ini diberlakukan pada bulan Juni 2010 hingga saat ini, sehingga segala hal yang berhubungan

dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengacunya pada peraturan tersebut. Jadi, bentuk disiplin bagi pegawai negeri sipil adalah yang mengacu pada Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 yang berisi 17 dan 15 larangan, sebagai penyempurna atas 26 kewajiban dan 18 larangan sebagaimana PNS pahami dulu dalam Peraturan Pemerintah sebelumnya.

Absensi adalah daftar kehadiran pegawai/ yang berisi jam datang dan jam pulang serta alasan atau keterangan kehadiran. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing instansi. Menurut Heriawanto (dalam Ahmad, 2006:26), pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual, akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari.

Sedangkan menurut Cahyana (dalam Ahmad, 2006:26), menyatakan bahwa pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu factor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja, gaji atau upah, produktivitas dan kemajuan instansi.

Mesin absensi sidik jari online adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap orang berbeda-beda oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis data-data tidak akan dapat dimanipulasi. Absensi sidik jari merupakan suatu system Informasi Manajemen yang memudahkan instansi dalam mengelola data kehadiran para pegawainya. (Maeyasari, 2012:21).

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan setelah seminar proposal. Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja. Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dan tipe penelitian adalah tipe penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik accidental sampling.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik yaitu penelitian kepustakaan (library research), penelitian lapangan (field research) dan kuesioner. Dalam penelitian ini penelitian kepustakaan (library research), peneliti mengumpulkan data dan mempelajari melalui berbagai buku, jurnal maupun skripsi. Penelitian

lapangan (field research) dalam penelitian ini, peneliti hanya mencatat, menganalisis pemberian pelayanan yang dilakukan petugas layanan dan mengambil beberapa dokumen terkait serta foto. Adapun kuesioner, dalam penelitian ini, kuesioner (angket) menggunakan bentuk checklist. Penggunaan bentuk checklist ini bertujuan untuk membantu responden terkait pemanfaatan absensi *Finger Print* terhadap disiplin pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja. Pada kuesioner tersebut peneliti mengambil responden sebanyak 19 orang khususnya pegawai yang ada di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja. Dalam penelitian ini, pengabsahan data yang dilakukan dengan 2 (dua) teknik, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan bantuan software SPS version 24.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Komunikasi dan Informatika merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, urusan pemerintahan bidang persandian, dan urusan pemerintahan bidang statistic yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan

bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja berada di Kantor Bupati Tana Toraja dimana kantornya berada di Gedung II Kantor Bupati lantai III dan lebih tepatnya berada di Jalan Pongtiku No. 12.

Instruksi Presiden RI No. 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan e-Government merupakan bukti keseriusan pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui electronic government itu sendiri dan dikeluarkan pula Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2012 Tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, yaitu untuk mengetahui seberapa baik pemanfaatan absensi *Finger Print* di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja, Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 19 pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja sebagai responden dalam penelitian.

Untuk seberapa baik pemanfaatan *E-Government* dalam hal penggunaan absensi *Finger Print* di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Tana Toraja maka dapat diuraikan dalam

beberapa indikator, yaitu efisiensi, efektivitas, akuntabilitas dan transparansi.

Hasil kuesioner tentang pemanfaatan *E-Government* di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Tana Toraja untuk indikator pertama yaitu efisiensi. Hasil analisis deskriptif dari indikator efisiensi yang terdiri dari tiga instrument yaitu pernyataan laporan data pegawai dapat diolah secara otomatis mendapat penilaian rata-rata skor sebesar 87,4%, dapat menyesuaikan diri dengan perubahan absensi manual menjadi absensi *Finger Print* sebesar 78,9% dan pernyataan pemanfaatan absensi *Finger Print* meningkatkan tingkat kehadiran sebesar 74%. Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum indikator efisiensi masuk dalam kategori baik dengan nilai 80%.

Kemudian untuk indikator kedua yaitu efektivitas, hasil analisis deskriptif dari indikator efektivitas yang terdiri dari tiga instrumen yaitu pernyataan Penerapan absensi *Finger print* dapat mengawasi kehadiran pegawai dengan skor 78,9%, pernyataan dengan absensi *finger print* pegawai telah mendapatkan gaji yang sesuai dengan skor 71,6%, dan pernyataan adanya absensi *finger print* dapat meningkatkan kedisiplinan dengan skor 69,5%. Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum

bahwa indikator efektivitas masuk dalam kategori baik dengan nilai 73,3%.

Selanjutnya indikator ketiga adalah akuntabilitas, hasil analisis deskriptif dari indikator kecepatan yang terdiri dari tiga instrumen pernyataan yaitu, pernyataan Dalam penerapan absensi *finger print* telah sesuai dengan prosedur yang berlaku dengan skor 68,4%, pernyataan system absensi *finger print* dapat mengurangi biaya operasional dengan skor 61%, dan pernyataan teknisi selalu melakukan perawatan pada mesin absensi *finger print* dengan skor 63,15%. Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum indikator akuntabilitas berada pada kategori baik dengan nilai 64,18%.

Kemudian indikator keempat adalah transparansi, hasil analisis deskriptif dari indikator kemampuan yang terdiri dari tiga instrumen yaitu, pernyataan Penerapan absensi *finger print* telah mampu menjaga kedisiplinan dan kepercayaan antar pegawai dengan skor 70,52%, pernyataan Pemanfaatan absensi *finger print* yang transparan dapat meminimalisir kesalahan perhitungan jam kerja dan lembur dengan skor 65,2% dan pernyataan Penerapan absensi *finger print* bisa mengurangi manipulasi terhadap data kehadiran dengan skor 64,2% . Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum

indikator transparansi dengan tiga item pernyataan berada pada kategori baik dengan skor 64,6%.

Setelah menguraikan hasil analisa deskriptif dan pembahasan tentang variabel *E-Government* berupa pemanfaatan absensi *finger print* di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja berikut dengan beberapa indikatornya masing-masing, maka selanjutnya perlu menyatukan nilai rata-rata dari masing-masing indikator agar dapat memberikan deskripsi tentang pernyataan dari responden secara umum dan menyeluruh terhadap 4 (empat) indikator *E-Government* yang digunakan dalam penelitian ini, sekaligus pula untuk melihat hasil akhir dari pemanfaatan *E-Government* di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja.

Pemanfaatan *E-Government* dalam hal penggunaan absensi *finger print* di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja dengan 4 (empat) indikator yang dimiliki, mendapat penilaian kumulatif rata-rata dari 19 (Sembilan belas) responden, yaitu indikator efisiensi sebesar 80%, indikator efektivitas sebesar 73,3%, indikator akuntabilitas sebesar 64,18%, dan indikator transparansi sebesar 66,64%. Hal ini

mendeskripsikan bahwa secara umum pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja telah memanfaatkan *E-Government* itu sendiri dalam hal penggunaan absensi *finger print* yang sudah termasuk dalam kategori baik dan berpengaruh terhadap disiplin pegawainya, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik penggunaan absensi *finger print* maka akan semakin baik pula disiplin pegawai yang ada di kantor tersebut.

Adapun tujuan penelitian yang kedua yaitu untuk mengetahui seberapa baik disiplin pegawai yang ada di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja. Maka dapat diuraikan dalam beberapa indikator, yaitu disiplin waktu, disiplin tanggung jawab dan disiplin peraturan.

Indikator pertama adalah disiplin waktu, hasil analisis deskriptif dari indikator disiplin waktu yang terdiri dari empat item pernyataan yaitu, pernyataan Pegawai selalu datang tepat waktu dalam bekerja dengan skor 73,7%, pernyataan Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dengan skor 67,4%, pernyataan Pegawai tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja selesai dengan skor 67,4% dan pernyataan Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan target

yang telah ditentukan dengan skor 70,5%. Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum disiplin waktu pegawai kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja berada pada kategori baik dengan total perolehan skor 67,75%.

Kemudian indikator kedua adalah disiplin tanggung jawab, hasil analisis deskriptif dari indikator disiplin tanggung jawab terdiri dari empat instrument pernyataan yaitu, pernyataan Pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh dengan skor 73,7%, pernyataan Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan SOP yang berlaku dengan skor 76,8% pernyataan Pegawai menggunakan prasarana kantor dengan baik dengan skor 72,6% dan pernyataan Pegawai bekerja secara totalitas seperti mengatur semua pekerjaan agar cepat selesai dengan baik dengan skor 76,%. Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum disiplin tanggung jawab pegawai kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja berada pada kategori baik dengan total perolehan skor 74,10%.

Selanjutnya indikator ketiga adalah disiplin peraturan, terdiri dari empat instrument pernyataan yaitu, pernyataan Pegawai selalu mengenakan

seragam kerja yang telah ditentukan dengan skor 78,9%, pernyataan Pegawai selalu datang mengenakan tanda pengenal/identitas pada saat jam kerja dengan skor 80%, pernyataan Pegawai bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar aturan dengan skor 77,9% dan pernyataan Pegawai patuh dan taat pada prosedur dan SOP yang berlaku dengan skor 69,3%. Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum disiplin tanggung peraturan pegawai kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja berda pada kategori baik denga total perolehan skor 76,5%.

Setelah menguraikan hasil analisa deskriptif dan pembahasan tentang variabel disiplin pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja berikut dengan beberapa indikatornya masing-masing, maka selanjutnya perlu menyatukan nilai rata-rata dari masing-masing indikator agar dapat memberikan deskripsi tentang pernyataan dari responden secara umum dan menyeluruh terhadap 3 (tiga) indikator

kualitas disiplin pegawai yang digunakan dalam penelitian ini.

Disiplin Pegawai di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja dengan 3 (tiga) indikator yang dimiliki, mendapat penilaian kumulatif skor rata-rata dari 19 (sembila belas) responden, yaitu indikator disiplin waktu dengan rata-rata skor sebesar 69,75%, indikator disiplin tanggung jawab dengan skor 74,10% dan indikator disiplin peraturan dengan skor 76,5%. Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja telah memiliki disiplin pegawai yang sudah termasuk dalam kategori yang baik.

Adapun tujuan penelitian ketiga yaitu Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemanfaatan *E-Government* terhadap disiplin pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja secara parsial dan simultan. Berikut adalah hasil uji regresi linier sedehana.

Tabel 1.
Uji Regresi Linier Sederhana secara Parsial
Pengaruh *E-Government* (X1.1) Terhadap Disiplin Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.378	.342	3.17987

Sumber: data primer, hassil penelitian 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai R² (Adjusted R Square). Dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independent) dalam menerangkan variabel terikat (Independent).

Dari uji koefisien determinasi diketahui bahwa R² sebesar 0,378 hal ini berarti pengaruh *E-Government* terhadap disiplin pegawai sebesar 37,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain.

Tabel 2.
Pengaruh Efektivitas (X1.2) Terhadap Disiplin Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.268	3.35283

Sumber: data primer, hasil penelitian 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai R² (Adjusted R Square). Dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independent) dalam menerangkan variabel terikat (Independent).

Dari uji koefisien determinasi diketahui bahwa R² sebesar 0,309 hal ini berarti pengaruh *E-Government* terhadap disiplin pegawai sebesar 30,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain.

Tabel 3.
Pengaruh Akuntabilitas (X1.3) Terhadap Disiplin Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400 ^a	.160	.111	3.69644

Sumber: data primer, hasil penelitian 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai R² (Adjusted R Square). Dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independent) dalam menerangkan variabel terikat (Independent).

Dari uji koefisien determinasi diketahui bahwa R² sebesar 0,160 hal ini berarti pengaruh *E-Government* terhadap disiplin pegawai sebesar 16%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain.

Tabel 4.
Pengaruh Transparansi (X_{1.4}) Terhadap Disiplin Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400 ^a	.160	.111	3.69574

Sumber: data primer, hasil penelitian 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai R² (Adjusted R Square). Dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independent) dalam menerangkan variabel terikat (Independent).

Dari uji koefisien determinasi diketahui bahwa R² sebesar 0,160 hal ini berarti pengaruh *E-Government* terhadap disiplin pegawai sebesar 16%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 5.
Uji Regresi Linier Sederhana secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.617	2.42641

Sumber: data primer, hasil penelitian 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai R² (Adjusted R Square). Dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independent) dalam menerangkan variabel terikat (Independent).

Dari uji koefisien determinasi diketahui bahwa R² sebesar 0,638, hal ini berarti 63,8% yang menunjukkan bahwa *E-Government* mempengaruhi disiplin pegawai. Sisanya sebesar

36,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian.

KESIMPULAN

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh pemanfaatan *E-Government* dalam hal pemakaian teknologi absensi finger print terhadap disiplin pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja. Dari pembahasan bab sebelumnya dapat

diambil sebuah kesimpulan sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil perhitungan presentase indikator variabel E-Government pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian sebesar 71,08% yang dalam kontinum interpretasi skor berada pada interval 80-100 atau kategori setuju/baik. Jadi dari keempat indikator yang paling berpengaruh yaitu indikator efisiensi sebesar 80%, selanjutnya indikator efektivitas sebesar 73,3%, kemudian indikator transparansi sebesar 66,64%, sedangkan pada indikator akuntabilitas mendapat nilai rata-rata terendah sebesar 64,18%; 2) Berdasarkan hasil perhitungan presentase indikator variabel disiplin pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian sebesar 73,75% yang dalam kontinum interpretasi skor berada pada interval 80-100 atau kategori setuju/baik. Jadi, dari ketiga indikator yang paling berpengaruh yaitu indikator disiplin peraturan sebesar 76,5%, kemudian disiplin tanggung jawab sebesar 74,10%, sedangkan indikator disiplin waktu mendapat nilai rata-rata sebesar 69,75%; 3) Terdapat pengaruh

variabel E-Government terhadap Disiplin Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Toraja sebesar 29,96%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwaria, Ainun. 2013. Penerapan e-Government di Kantor Sekretariat Daerah Kota Makassar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin.
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrajit, Richardus Eko. 2006. *Elektronik Government: Strategi Pembangunan dan Pengembangan system Pelayanan Publik berbasis digital*. Yogyakarta: Andi
- Intruksi Presiden No.6 Tahun 2001 Tentang Telematika (Telekomunikasi, Media dan Informatika)
- Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government .
- Moekijat.2005, *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Nugroho, Eko. 2008. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung : Andi
- Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2012 Tentang Penyelenggaraan system dan Transaksi Elektronik.