

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi sekarang ini peran aparatur pemerintahan sangat menentukan bagi keberhasilan suatu pembangunan diberbagai bidang. Unsur pendukung utama dalam kegiatan suatu organisasi aparatur pemerintahan yaitu salah satunya kualitas sumber daya manusianya itu sendiri, dalam hal ini mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam kegiatan organisasi, baik itu level yang paling tinggi sampai pada level terendah, walaupun berbeda tingkatan namun SDM memiliki peran yang sama penting bagi tujuan organisasi tersebut. Untuk itu kualitas sumber daya manusia harus diperhatikan termasuk di dalamnya adalah *softskill* dan kinerja yang dimilikinya.

Dalam suatu organisasi instansi, sumber daya manusia merupakan faktor penting agar organisasi instansi tersebut tetap unggul dan eksis. Semua organisasi atau instansi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan seperti yang ditetapkan oleh kementerian kominfo, yaitu perjanjian kinerja sekretariat jenderal yang ditetapkan pada tahun 2016 terdiri dari 2 program, yang pertama adalah terwujudnya reformasi birokrasi dan tata kelola yang baik di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika dan yang kedua yaitu meningkatnya kualitas SDM

Kementerian Komunikasi dan Informatika (*Sumber : Laporan Kinerja Sekretariat Jenderal Kementerian Komunikasi dan Informatika Tahun 2016*). Maka dari itu organisasi aparatur pemerintahan terkait menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kurangnya keterampilan dalam bekerja dan kedisiplinan. Oleh karena itu, adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh suatu organisasi dan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja.

Dalam penelitian ini yang akan menjadi objeknya yaitu pegawai Diskominfo Kab. Purwakarta, Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta di bentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta pada tanggal 4 November 2016 dan PERBUB Nomor 148 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta tata Kerja Perangkat Daerah tanggal 23 November 2016. Dinas baru ini adalah gabungan dari beberapa elemen Bidang yang asalnya terpisah yang ada di lingkungan Pemkab Purwakarta, yaitu bagian Kaharti Setda Kabupaten Purwakarta, bidang Humas Setda Kabupaten Purwakarta, Bidang Statistik yang ada di bappeda dan bidang

Persandian yang ada di Bagian Umum Kabupaten Purwakarta. Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta, terdiri dari 4 (empat) bidang yaitu Bidang Aplikasi dan Informatika (Aptika), Bidang Teknologi Informasi (Jaringan), Bidang Statistik dan Persandian dan Bidang Informasi dan Komunikasi publik. Dengan penggabungan beberapa bidang terkait dalam satu Dinas tersendiri, diharapkan kegiatan-kegiatan dan pekerjaan yang terkait ini bisa lebih dilaksanakan dengan lebih optimal, efisien dan efektif.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta memiliki tugas pokok dan fungsi yaitu : mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian, dan bidang statistik yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan, program dan kegiatan Urusan Pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian, dan bidang statistik;
- b. Pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan Urusan Pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian, dan bidang statistik;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan Urusan Pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian dan bidang statistik;

- d. Pelaksanaan administrasi Urusan Pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian, dan bidang statistik; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(sumber : Dok. Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Purwakarta)

Dalam sebuah instansi pemerintahan, kinerja sangat mencerminkan bahwa berhasil tidaknya roda pemerintahan. Menurut Gomes (2003 :142) Kinerja pegawai adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode. Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui pengembangan pegawai dengan faktor-faktor kinerja. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain: pelatihan dan disiplin kerja. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja dapat disebabkan oleh sistem pelatihan yang diterapkan oleh organisasi instansi. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2011:212). Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan

pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Disiplin kerja yang baik akan cenderung mendorong pegawai untuk menampilkan kinerja yang baik pula, sebab disiplinlah faktor yang menentukan kinerja pegawai, semakin baik disiplin yang melekat pada diri seorang pegawai, maka dapat diharapkan akan semakin baik pula kinerjanya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005:444). Kedisiplinan kerja amat diperlukan dalam suatu organisasi karena dalam suasana disiplinlah organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin dan tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitasnya dalam bekerja, dengan demikian tujuan organisasi akan dapat dicapai sesuai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi berupa wawancara dengan Bapak Ajat Sudrajat, A.MD. selaku Kepala Seksi Pelayanan Informasi dan Pengaduan Masyarakat pada tanggal 19 Desember 2018, peneliti mendapatkan informasi mengenai masalah yang ada di Dinas

Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta yaitu mengenai kinerja pegawai yang masih rendah dan belum maksimal. Bapak Ajat mengatakan bahwa Diskominfo ini bisa terbilang dinas baru dalam Susunan Organisasi Tata Kerja (STOK), sehingga dilihat dari hal tersebut beliau kembali menjelaskan bahwa masih perlu dilaksanakan pelatihan-pelatihan yang menunjang untuk segala kegiatan. Selain itu, Bapak Ajat juga menjelaskan bahwa rendahnya kinerja pegawai bisa jadi sebabkan oleh disiplin kerja yang masih rendah. Rendahnya disiplin kerja pegawai tersebut dapat dilihat dari data kehadiran pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta selama dua tahun terakhir yaitu tahun 2016 dan 2017, seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1.

**Tingkat Kehadiran Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.
Purwakarta Tahun 2016 dan 2017**

Tingkat kehadiran	Tahun	
	2016	2017
Pegawai	85%	87.5%

Sumber : Dok. Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.

Purwakarta 2018.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat tingkat kehadiran pegawai dari dua tahun terakhir mengalami peningkatan, namun nilai tersebut belum sesuai dengan harapan pimpinan yang menginginkan tingkat kehadiran diatas 90%.

Dari hasil pengamatan pada saat peneliti melakukan observasi pada tanggal 19 Desember 2018, masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih kurangnya sumber daya manusia yang handal dalam pengelolaan informasi, dokumentasi dan layanan informasi publik pada badan publik, dan masih adanya keluhan lainnya dari masyarakat yang tidak terjawab. Adanya keluhan dari masyarakat yang tidak terjawab tersebut dapat dilihat dari data pengaduan dan tindak lanjut pengaduan masyarakat via online kepada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Purwakarta tahun 2017, seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini:



Tabel 1.2
Data Pengaduan dan Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat via
Online Tahun 2017

No	Bulan	Laporan Pengaduan dan Saran dari Masyarakat	Terjawab	Tidak Terjawab
1	Januari	97	72	25
2	Februari	102	9	93
3	Maret	72	70	2
4	April	112	99	13
5	Mei	59	54	5
6	Juni	171	109	62
7	Juli	124	113	11
8	Agustus	89	79	10
9	September	112	107	5
10	Oktober	109	101	8
11	November	116	97	19
12	Desember	72	59	13
Jumlah		1235	969	266

(Sumber : Dok. Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Purwakarta tahun 2017)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat bahwa masih ada beberapa pengaduan yang tidak terjawab, dari kondisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat pelayanan masih belum maksimal, dan ini berkaitan dengan kinerja pegawai. Kinerja merupakan salah satu elemen penting yang harus terdapat dalam sebuah organisasi (Sulastri, 2010:167). Hal ini diakui memang masih kerap terjadi dikarenakan memang dinas ini masih tergolong baru, masih diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni dalam bidangnya. Oleh karena itu, penelitian

mengenai pelatihan dan disiplin kerja ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang dirasakan oleh para pegawai Diskominfo Kab. Purwakarta tentang pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja mereka.

Dari berbagai fenomena atau kondisi di atas menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja menjadi permasalahan yang cukup serius bagi Diskominfo Kab. Purwakarta. Jika dilihat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reza Septian (2013), menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan Furi Fujianti Fadillah (2013), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan juga pada penelitian yang dilakukan oleh Muzdalifah (2013), menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Oleh karena itu, peneliti perlu mengkaji faktor apa yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Purwakarta sehingga peneliti mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta)”**.

B. Identifikasi Masalah

Jika peneliti melihat latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan yang mengacu pada penelitian ini yaitu:

1. Kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Purwakarta dirasa masih belum maksimal, karena masih adanya pengaduan dari masyarakat yang belum terjawab.
2. Masih kurangnya pelatihan-pelatihan, karena Instansi tersebut terbilang baru dan masih kurangnya tenaga ahli.
3. Disiplin kerja yang masih kurang maksimal, karena tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang akan penulis kaji dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.
2. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam mencapai efektifitas organisasi.
 - b. Penelitian ini dapat menjadi dasar referensi bagi peneliti lain, yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah pelatihan dan disiplin kerja dalam hubungannya dengan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti terhadap instansi, lembaga, organisasi, terutama pada instansi Dinas Komunikasi

dan Informatika dan juga dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan dan disiplin kerja.

F. Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi/instansi sumber daya manusia memiliki peran sangat penting. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah pelatihan dan disiplin kerja.

Pelatihan pada dasarnya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Kaswan (2011:55) “Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki semangat kerja, dan mendongkrak potensi organisasi”. Definisi pelatihan menurut Gomes yang dikutip oleh Lilis (2010:150) “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun

manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih”.

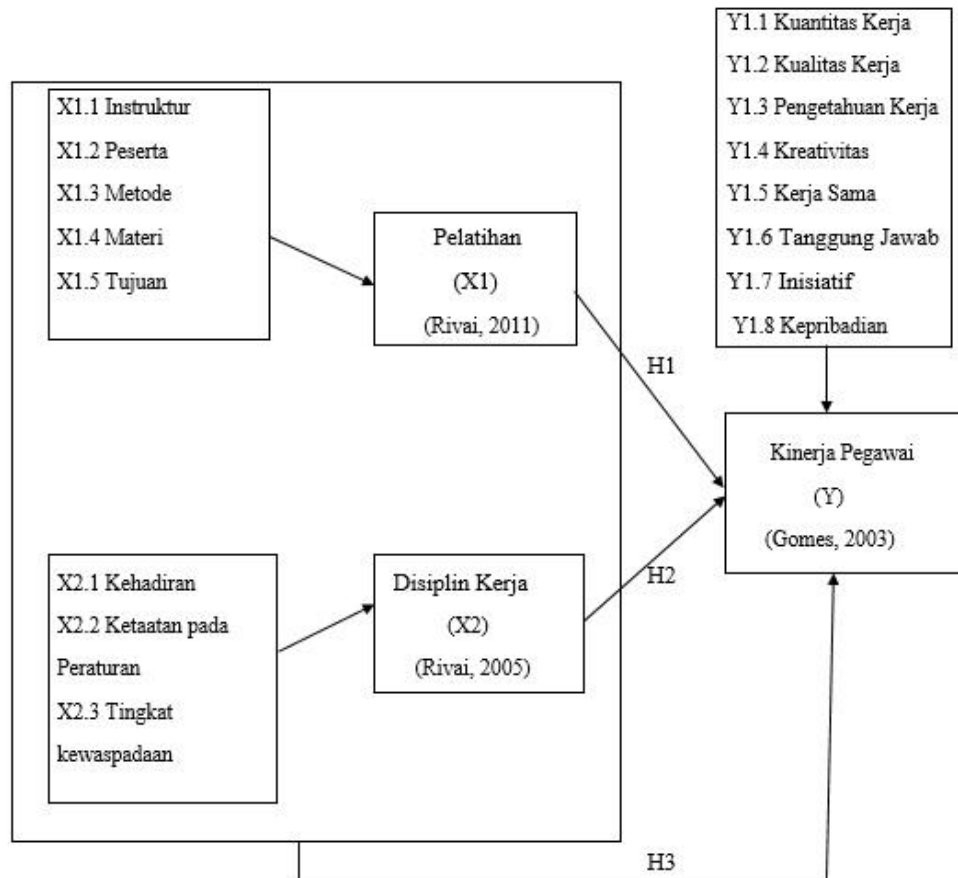
Meningkatkan kinerja pegawai dan memperbaiki keterampilan pegawai melalui pelatihan merupakan kebutuhan lingkungan sebuah organisasi pada era globalisasi ini. Permintaan akan pekerjaan mengalami perubahan secara intensif ketika teknologi terus menerus mengalami perubahan. Hal ini memacu sebuah organisasi untuk mencari cara dan metode dalam mengembangkan kinerja pegawai melalui program pelatihan. Bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. Sehingga dapat memberikan peningkatan yang signifikan terhadap produktivitas kinerja organisasi.

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Hal ini dipertegas oleh pendapat Malayu S.P Hasibuan (2008) definisi disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, badan, atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya jadi

pegawai akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Pelatihan dan Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal itu disebabkan karena pelatihan dan disiplin kerja merupakan dua hal yang menjadikan seseorang pegawai bisa terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karena dengan memberikan pelatihan maka pegawai akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan, mereka dapat memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Adapun disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karena dengan disiplin kerja ada unsur kesadaran dalam mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh instansi. Jadi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang tinggi.





Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

Sumber : Rivai 2005, 2011 dan Gomes 2003 dan diolah oleh Peneliti, 2019.

Tabel 1.3.

Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil
		Persamaan	Perbedaan	
Dea Fanny Sefriady & Donant Alnanto Iskandar (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jendral Kementerian Perdagangan.	Sama-sama untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja.	Menggunakan metode pengambilan sampel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai 3. Pelatihan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai.
Erma Safitri (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada karyawan Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1	Menyatakan adanya hubungan antara kedua variabel.	Objek penelitian yang berbeda.	1. Pelatihan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

	(PERSERO) cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya)			
Furi Fujianti Fadillah (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.	Sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.	Metode yang digunakan metode deskriptif verifikatif.	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
La Ode Muljabar (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Muna.	Sama-sama menggunakan metode pengumpulan data angket, wawancara, dan studi pustaka.	Perbedaan objek penelitian.	1. Pelatihan yang baik dan benar berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai 2. Disiplin Kerja yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

				<p>pegawai</p> <p>Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja</p>
<p>Muzdalifah (2013)</p>	<p>Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. EWINDO BANDUNG.</p>	<p>Menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner dan wawancara.</p>	<p>Menggunakan metode penelitian dengan metode survey</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 3. Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
<p>Retno Ummi Purwanti (2016)</p>	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan</p>	<p>Sama-sama untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.</p>	<p>Menggunakan variabel x1 yang berbeda, yaitu menggunakan variabel motivasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

	Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makasar.			
Reza Septian (2013)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Erha Clinic.	Menggunakan pelatihan sebagai variabel independen dan kinerja sebagai dependen.	Perbedaan objek penelitian.	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Titin Olga Silvia (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya	Bertujuan menganalisis hubungan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.	Menggunakan analisis deskriptif dan objek penelitian yang berbeda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya. 2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya. 3. Pelatihan dan Disiplin secara bersamaan

				(simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya.
--	--	--	--	--

G. Hipotesis Penelitian

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh positif dari pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.
 H_{a1} : Terdapat pengaruh positif dari pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.
2. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.
 H_{a2} : Terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.
3. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh secara simultan dari pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.
 H_{a3} : Terdapat pengaruh secara simultan dari pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.