

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGUASAAN *INFORMATION TECHNOLOGY (IT)* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MINAHASA SELATAN

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND MASTERY OF INFORMATION TECHNOLOGY ON THE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES OF THE REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT AGENCY AND ASSETS OF THE SOUTH MINAHASA REGENCY

Oleh:
Juventia Talumewo¹
Bernhard Tewel²
Rita Taroreh³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

talumewojuventia@gmail.com¹

bernhardtewel@unsrat.ac.id²

rita.taroreh@unsrat.ac.id³

Abstrak: Kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi sangat diperlukan baik oleh perusahaan maupun instansi pemerintah. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah 82 orang, dan sampel yang digunakan berjumlah 50 orang responden dengan menggunakan teknik sampling kuota. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Data diolah menggunakan *IBM SPSS versi 21*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan teknologi informasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada BPKAD Minahasa Selatan. Sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai diharapkan kepada pihak BPKAD Minahasa Selatan untuk lebih memperhatikan variabel-variabel dalam penelitian ini yang secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin kerja, teknologi informasi, produktivitas kerja.

Abstract: The need for workers who have high productivity is needed both by companies and government agencies. Several factors that can increase employee work productivity are work discipline and mastery of information technology. This study aims to determine the influence of work discipline and mastery of information technology both simultaneously and partially on the work productivity of employees of the Regional Financial and Asset Management Agency in South Minahasa Regency. The population in this study were 82 people, and the sample used was 50 respondents using a quota sampling technique. The method used in this research is multiple linear regression analysis, F test and t test. Data was processed using IBM SPSS version 21. The results showed that work discipline and information technology simultaneously had a significant and positive effect on employee work productivity at BPKAD Minahasa Selatan. As an effort to increase employee work productivity, it is hoped that the South Minahasa BPKAD will pay more attention to the variables in this study which significantly influence employee work productivity.

Keywords: Word discipline, information technology, work productivity.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi sangat diperlukan baik oleh perusahaan maupun instansi pemerintah. Itu dikarenakan semakin ketatnya persaingan kualitas sumber daya manusia dibidang ketenagakerjaan. Nata, Tewel dan Uhing (2022) mengatakan Pada era globalisasi ini dengan berkembangnya ilmu

pengetahuan dan teknologi serta perekonomian dunia yang semakin meningkat menunjukkan bahwa persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Dalam instansi pemerintah, pelaksanaan pekerjaan setiap hari sangat dipengaruhi oleh peran pegawai. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan atau instansi dan tidak dapat digantikan. Sumber daya manusia mencakup dua hal, yaitu daya fisik dan daya pikir yang dapat menentukan kemampuan manusia.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) adalah instansi pemerintahan yang membutuhkan SDM yang berkualitas dan kompeten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Maka dari itu, BPKAD dituntut untuk dapat memaksimalkan dan juga mengatur sumber daya manusia yang dimiliki, melalui peningkatan produktivitas kerja. Dengan meningkatnya produktivitas kerja, pekerjaan diharapkan akan terlaksana secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan produktivitas kerja pegawai juga dipengaruhi oleh penerapan disiplin kerja. Suatu organisasi atau perusahaan memerlukan produktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas merupakan aspek penting pada sebuah perusahaan dalam menentukan keberlangsungan usaha dimasa depan. (Douw, Maarif, dan Baga (2021)).

Kedisiplinan menurut Hasibuan (2017:193) merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan maka setiap pegawai harus menyadari bahwa disiplin kerja adalah kunci keberhasilan yang harus diterapkan oleh masing-masing individu dengan melaksanakan disiplin kerja dengan baik.

Rahadi (2007) menyatakan untuk dapat meningkatkan dan mempermudah kinerja karyawan tersebut diperlukan suatu teknologi yang bisa menunjang kegiatan dalam kinerja, salah satunya adalah teknologi informasi. Dengan memanfaatkan teknologi informasi dapat memberikan manfaat yang besar bagi instansi, terutama teknologi komputer yang dapat membantu pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat. Pegawai di BPKAD Kabupaten Minahasa Selatan harus dapat memanfaatkan dan memahami aplikasi-aplikasi yang tersedia, serta menggunakan teknologi informasi khususnya komputer secara memadai.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai BPKAD Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh penguasaan *Information Technology (IT)* terhadap Produktivitas Kerja pegawai BPKAD Kabupaten Minahasa Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan penguasaan *Information Technology (IT)* terhadap Produktivitas Kerja pegawai BPKAD Kabupaten Minahasa Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Hasibuan (2017:10) menegaskan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Kasmir (2016:25), manajemen sumber daya manusia yaitu proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan kerja dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk taat pada semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2016:444).

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Rivai (2016) disiplin kerja memiliki beberapa indikator :

1. Kehadiran
2. Ketaatan kepada Peraturan Kerja

3. Ketaatan kepada Standar Kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis.

Penguasaan *Information Technology (IT)*

Williams dan Sawyer yang dikutip Kadir dan Triwahyuni (2005:2) menyatakan bahwa “teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara, dan video”.

Menurut Sarosa dan Zouwghi (2018) istilah teknologi informasi adalah semua teknologi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyebarkan informasi. Adapun 5 indikator dalam menguasai teknologi informasi, yaitu:

1. Intensitas Teknologi Informasi
2. Ketersediaan Tenaga Ahli
3. Investasi pada teknolog
4. Kemudahan bertukar informasi
5. Kemudahan akses bekerja sama

Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2017:105) produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input* dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja
4. Pengembangan Diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Penelitian Terdahulu

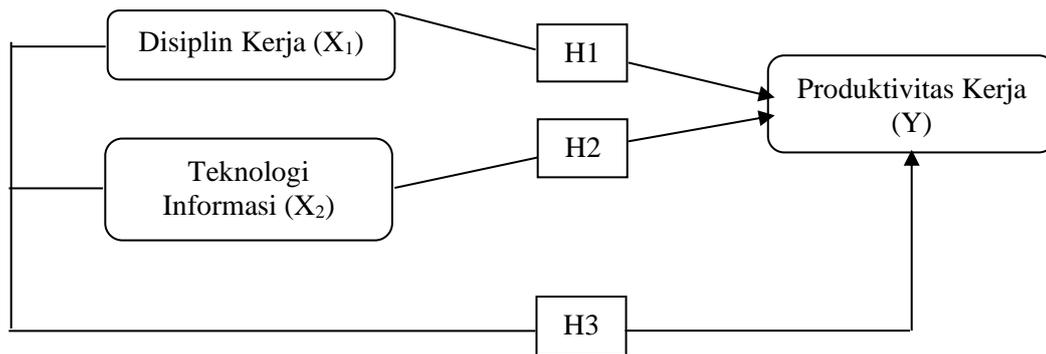
Karim dkk (2016). hasil penelitian diperoleh penguasaan teknologi informasi, pendidikan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya berdasarkan uji parsial variabel penguasaan teknologi informasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan.

Matandra (2018). Hasil Penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UMKM di wilayah kota Makassar. Artinya, semakin tinggi penggunaan teknologi informasi maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Sumajow dkk (2018). Hasil penelitian menunjukkan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, baik secara parsial maupun simultan.

Hipotesis Penelitian

- H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai.
H2: Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai.
H3: Disiplin Kerja dan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teori (2022)

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu dengan cara mencari informasi tentang masalah yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di BPKAD Kabupaten Minahasa Selatan. Jumlah tenaga ASN adalah sebanyak 53 orang dan THL (Tenaga Harian Lepas) adalah sebanyak 29 orang. Sehingga jumlah populasi yang ada pada BPKAD Kabupaten Minahasa Selatan adalah sebanyak 82 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2018:131). Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili). Teknik sampling adalah Teknik pengambilan sampel. Teknik *sampling* dibagi menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling* (Sugiyono, 2018:139). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan menggunakan teknik *quota sampling*.

Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan karena data diperoleh dari hasil pengamatan langsung di BPKAD Kabupaten Minahasa Selatan.

Teknik Pengumpulan Data**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, dan data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance inflation factor (VIF), nilai tolerance yang besarnya

diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variable bebasnya. (Ghozali, 2018).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-PPlot.

Pengujian Hipotesis

Uji f (Simultan)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan *pvalue* atau *F* hitung menurut Ghozali (2018: 99) adalah jika *p value* < 0,05 atau *F* hitung \geq *F* tabel maka *H_a* diterima. Sebaliknya, jika *p value* \geq 0,05 atau *F* hitung < *F* tabel maka *H_a* ditolak.

Uji t (Parsial)

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variable terikat. Menurut Ghozali (2018:99) kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah jika *p value* < 0,05 maka *H_a* diterima. Sebaliknya, jika *p value* \geq 0,05 maka *H_a* ditolak.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi		Koefisien	
		r hitung	status	Alpha cronbach	status
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.731	VALID	0.877	RELIABEL
	X1.2	0.794	VALID		
	X1.3	0.766	VALID		
	X1.4	0.690	VALID		
	X1.5	0.683	VALID		
	X1.6	0.662	VALID		
	X1.7	0.584	VALID		
	X1.8	0.494	VALID		
	X1.9	0.609	VALID		
	X1.10	0.769	VALID		
	X1.11	0.648	VALID		
Teknologi Informasi (X2)	X2.1	0.581	VALID	0.836	RELIABEL
	X2.2	0.551	VALID		
	X2.3	0.667	VALID		
	X2.4	0.778	VALID		
	X2.5	0.655	VALID		
	X2.6	0.635	VALID		
	X2.7	0.690	VALID		
	X2.8	0.664	VALID		
	X2.9	0.508	VALID		
	X2.10	0.603	VALID		
	X2.11	0.477	VALID		

Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0.524	VALID	0.873	RELIABEL
	Y.2	0.641	VALID		
	Y.3	0.609	VALID		
	Y.4	0.585	VALID		
	Y.5	0.606	VALID		
	Y.6	0.723	VALID		
	Y.7	0.627	VALID		
	Y.8	0.668	VALID		
	Y.9	0.624	VALID		
	Y.10	0.776	VALID		
	Y.11	0.634	VALID		
	Y.12	0.680	VALID		
	Y.13	0.494	VALID		

Sumber: Data Hasil Olahan, 2021

Nilai r untuk masing-masing pertanyaan ternyata positif dan nilainya lebih besar dari t table 0.368, maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan adalah valid. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach adalah di atas 0,80 sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

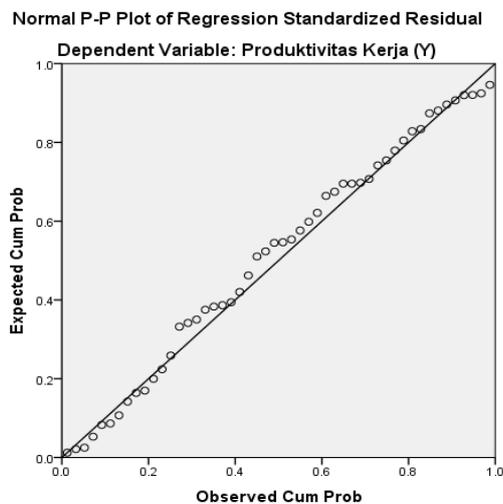
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09216664
	Absolute	.070
Most Extreme Differences	Positive	.051
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.498
Asymp. Sig. (2-tailed)		.965

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2022)

Berdasarkan hasil Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* bernilai 0.965 lebih besar (>) dari 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi secara normal, karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0.05.

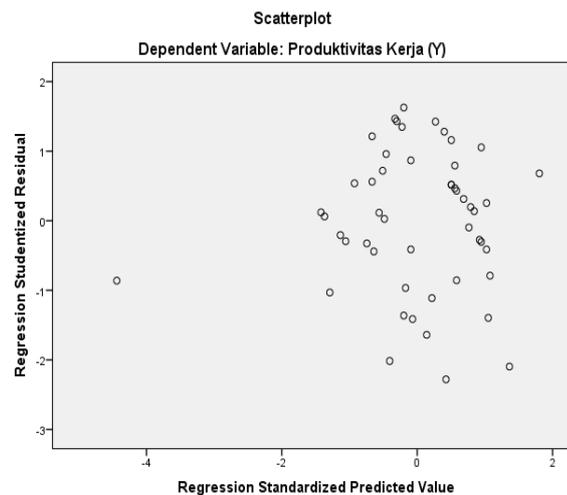


Gambar 2. Normal P-Plot

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2022)

Berdasarkan data pada gambar P-Plot diatas dapat dilihat bahwa sebaran data menyebar dan mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa kesimpulan dari pengujian data tersebut berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2022)

Gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan sebaran data menyebar diatas dan dibawah ata disekitar angka 0 pada sumbu Y maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa model dalam regresi linear berganda ini memenuhi persyaratan uji asumsi klasik.

Uji Asumsi Klasik MultiKolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji MultiKolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	.725	1.379
Teknologi Informasi (X2)	.725	1.379

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2022)

Berdasarkan data pada tabel uji multikolinearitas diatas, kriteria pengujian multikolinearitas adalah apabila nilai *tolerance* > 0.100 dan VIF < 10.00 maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 3. Koefisien Korelasi @ dan Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.544	3.15727

a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2022)

Pada model *summary* diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) adalah 0.750. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0.563.

Hasil Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	603.267	2	301.633	30.259	.000 ^b
Residual	468.513	47	9.968		
Total	1071.780	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2022)

Hasil uji F secara simultam menunjukkan nilai F hitung sebesar 30.259. Berdasarkan data olahan diatas, dalam melakukan uji f terdapat kriteria pengujian, dimana apabila nilai signifikansi kurang dari 0.05 maka berkesimpulan variabel independen berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hasil Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	T hitung	Sig
Disiplin Kerja (X1)	5.162	.000
Teknologi Informasi (X2)	2.251	.029

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2022)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0.000 yang dimana < 0.05 , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Tabel 6. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.742	5.766		2.210	.032
Disiplin Kerja (X1)	.639	.124	.585	5.162	.000
Teknologi Informasi (X2)	.274	.122	.255	2.251	.029

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2022)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai konstanta yang didapat bernilai 12.742, dimana memiliki artian bahwa apabila variabel disiplin kerja dan teknologi informasi konstantanya diasumsikan bernilai 0 maka nilai produktivitas kerja adalah bernilai 12.742.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari pengujian terhadap analisis regresi, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 5.162 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < \text{nilai signifikansi } 0.05$. Melalui hasil ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain bahwa H1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Karim dkk (2016), menyatakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian diperoleh penguasaan teknologi informasi, pendidikan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya berdasarkan uji parsial variabel penguasaan teknologi informasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan.

Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bawah pengaruh dengan melakukan disiplin kerja yang berdasarkan indicator variable yang digunakan, dengan begitu akan menjaga bahwa menambah produktivitas dalam pekerjaan yang dilakukan, sehingga terjalankan dengan efektif dan efisiensi. Pekerjaan dapat dilakukan dengan tepat waktu sesuai dengan rancangan yang dilakukan di awal dan dapat menjalankan pekerjaan lainnya.

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari pengujian terhadap regresi, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2.251 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.029 < \text{nilai signifikansi } 0.05$. Melalui hasil ini membuktikan bahwa variabel teknologi informasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain bahwa H2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian menurut Tumiwa dkk (2017), dengan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank SulutGo. Artinya baik tidaknya teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi yang diberikan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, itu berarti ada variabel – variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan.

Dari hasil penelitian ini juga menjelaskan bawah pengaruh dari Teknologi yang ada pada masa kini, yaitu membantu mempercepat segala pekerjaan yang dikerjakan. Sehingga juga dapat memudahkan mengakses hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan dijalankan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Teknologi Informasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja (X1) dan teknologi informasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada BPKAD Minahasa Selatan. Berdasarkan hasil pengolahan dengan *IBM SPSS versi 21*, diperoleh nilai F_{hitung} memiliki nilai sebesar 30.259 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang dimana $<$ nilai signifikansi 0.05. Selain itu disiplin kerja dan teknologi informasi memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 54.4% terhadap produktivitas kerja dan sisanya sebesar 45.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dengan kata lain bahwa H3 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yudiastra & Darma (2015), bahwa hasil yang diperoleh kesimpulan antara lain: terdapat pengaruh yang signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif. Terhadap disiplin, terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan negatif antara insentif terhadap *turnover* dan terdapat pengaruh signifikan negatif antara insentif *turnover* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Premagana Gianyar.

Hasil dari penelitian ini juga dapat menjelaskan bahwa pengaruh dalam melakukan kedua variable independen ini yaitu keefisiensi dari pekerjaan yaitu pada inti memudahkan, memperlancar segala pekerjaan, sehingga produktivitas karyawan dapat berkembang dengan baik. Ini juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1) dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.162 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang dimana nilai ini lebih kecil dibandingkan nilai *alpha* 0.05 sehingga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima.
2. Teknologi Informasi (X2) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.251 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.029 yang dimana nilai ini lebih kecil dibandingkan nilai *alpha* 0.05 sehingga menunjukkan bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 diterima.
3. Disiplin Kerja (X1) dan Teknologi Informasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada BPKAD Minahasa Selatan. Dengan nilai F_{hitung} sebesar 30.259 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang dimana nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* 0.05. Disisi lain Disiplin Kerja dan Teknologi Informasi memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 54.4% terhadap Produktivitas Kerja. Dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas maka saran yang dapat diberikan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak terkait dalam hal ini BPKAD Minahasa Selatan, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan Disiplin Kerja dan Teknologi Informasi sebagai upaya untuk meningkatkan Produktivitas Kerja.
2. Untuk pengembangan selanjutnya, diharapkan agar dapat menambah jumlah variabel independen sehingga dapat dilihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel tersebut dalam mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Douw. N.i., Maarif.M.S., dan Baga. L.M. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Development di Tambang Bawah Tanah DMLZ (*Deep Mill Level Zone*) PT. Freeport Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, Vol. 7 No. 2, Mei 2021. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/download/33128/21748/>
- Ghozali I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ke-9, Bumi Aksara, Jakarta.
- Karim F.J., Poniwati A., Negoro B.K. (2016). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai BPS Provinsi Jawa Timur. *E Journal Manajemen "BRANCHMARCK"*, Vol. 2, No. 4. <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/320>. Diakses 20 Maret 2020.
- Matandra Z. (2018). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas dan Kinerja Karywan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar. *Repository UIN Allaudin Makasar* <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/13062/> Di akses 20 Maret 2020.
- Nata, M., Tewel. B., dan Uhing. Y. (2022). Analisa Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak pada PT Bank Mandiri Tbk Ternate. *Jurnal EMBA* Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal. 706-714. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/38289/34961>
- Rivai., Veithzal., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sarosa dan Zowghi. (2003). *Elctronic jurnal of information system evaluation vol. 6 issue 2 pp. 165-176*
- Sumajow E.N., Tewel B., Lumintang G.G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol.6, No.4 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21624>. Diakses 20 Maret 2020.
- Sutrisno E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 2017, Kencana Prenada Media Group.
- Tumiwa A. Tewel B., Palandeng I.D. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. No.3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18194>. Diakses 20 Maret 2020.
- Yudiastra P.P., Darma G.S., (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Premagana Gianyar. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol 12, No 1. <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/magistermanajemen/article/view/291>. Di akses 20 Maret 2020.