



**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR
KECAMATAN PLAKAT TINGGI**

Ismandra

mandra0204@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Aprin

Article Info

Kata Kunci :
Teknologi Informasi, Disiplin
Kerja, Motivasi Kerja dan
Kinerja Pegawai Aparatur
Sipil Negara

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Plakat Tinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN di Kecamatan Plakat Tinggi. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling total. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa teknologi informasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara.

Ismandra

mandra0204@gmail.com

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol :09.02.2019

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih dekade kini, peranan Sumber Daya Manusia yaitu pegawai yang bekerja di sektor publik sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu instansi pemerintah sangat dibutuhkan untuk menghasilkan pelayanan yang berkualitas baik. Mengelola instansi pemerintah yang baik selalu penuh dengan berbagai tantangan dan perubahan kondisi lingkungan, konsekuensinya menuntut instansi pemerintahan untuk terus menerus memperbaharui informasi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menuntut pegawai Aparatur Sipil Negara untuk selalu bekerja dengan cepat tepat dalam melayani masyarakat. Dengan teknologi yang mulai memasuki lingkungan kerja, Aparatur Sipil Negara diharapkan paham serta bisa mengoperasikan teknologi sebagaimana mestinya agar tujuan instansi pemerintahan dapat tercapai.

Kemunculan internet dengan segala kecanggihannya membawa perubahan dalam gaya dan kebiasaan manusia sebagai pengguna alat canggih tersebut. Pengguna internet dengan sangat mudah mendapatkan dan memahami informasi yang diberikan bahkan menjadi pelaku aktif dalam mengolah informasi. Teknologi internet memberikan kemudahan kepada para pengguna untuk mengakses informasi yang dibutuhkan. Beragam manfaat dapat diperoleh dari penggunaan internet, diantaranya adalah cepatnya proses pencarian informasi.

Kecamatan Plakat Tinggi perlu melihat kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara, agar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Kecamatan Plakat Tinggi dapat maksimal. Faktor yang mempengaruhi Kinerja meliputi faktor personal, faktor kepemimpinan faktor kelompok, faktor sistem, faktor kontekstual. Menurut Mahmud (2011:5), kinerja adalah proses yang sistematis, artinya untuk memperbaiki kinerja diperlukan langkah-langkah atau tahap-tahap yang terencana dengan baik. Sedangkan menurut Kadarisman (2018:128), kinerja merupakan suatu wujud dari keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan maka penulis meneiliti dengan memilih judul “Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Apratur Sipil Negara di Kecamatan Plakat Tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:4), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2015:4), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, dan kompensasi karyawan, dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Kadarisman (2018:11), manajemen sumber daya manusia sektor publik adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian kompensasi, penilaian kinerja, pengintegrasian, pemberhentian, dan pensiun Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan berbagai pemahaman sumber daya manusia yang dikemukakan beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan pada lingkungan instansi pemerintahan.

Teknologi Informasi

Menurut Gary Dessler (2010), memainkan peran yang semakin penting dalam SDM. Teknologi meningkatkan fungsi SDM dalam hal pelayanan sendiri, pusat informasi pelanggan, dan *outsourcing*. Sedangkan menurut Mulyadi (2014:21), Teknologi Informasi adalah mencakup komputer (baik perangkat lunak), berbagai peralatan kantor elektronik, perlengkapan pabrik dan telekomunikasi.

Menurut McKeown yang dikutip Suyanto (2005:3), Teknologi Informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya. Teknologi informasi

adalah semua bentuk teknologi yang digunakan dan diterapkan untuk mengolah dan mengirim informasi.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2017:335), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedihan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Kadarisman (2018:275), disiplin Aparatur Sipil Negara adalah kesanggupan Pegawai ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang di tentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar maka dijatuhi hukuman disiplin. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

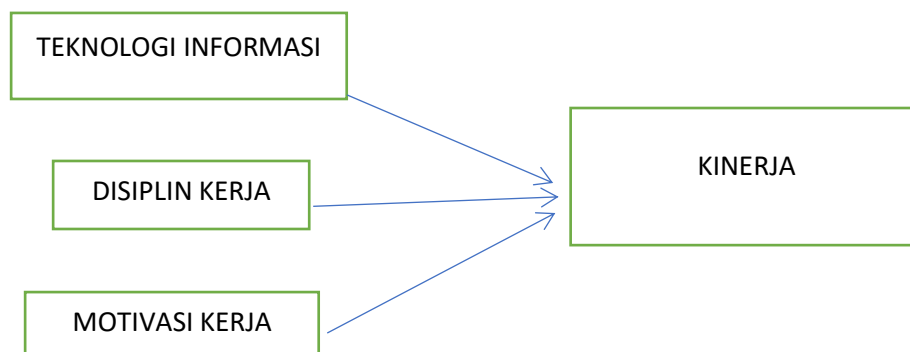
Motivasi Kerja

Menurut Widodo (2015 :187), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Sedangkan menurut Moorhead (2013: 86), motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu.

Kinerja Pegawai

Menurut Mahmudi (2011:5), Kinerja adalah proses yang sistematis, artinya untuk memperbaiki kinerja diperlukan langkah-langkah atau tahap- tahap yang terencana dengan baik. Sedangkan menurut Dessler (2015:331), kinerja adalah proses terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan kelompok serta menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi. Selain itu menurut Kadarisman (2018:128), kinerja merupakan suatu wujud dari keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja sangat dipengaruhi oleh kebijakan atasan dalam menempatkan posisi pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dari beberapa pendapat tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dari awal hingga akhir dalam rangka mencapai tujuan perkantoran sektor publik.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

- (H₁) : Ada Pengaruh Penggunaan Teknologi informasi terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Plakat Tinggi
- (H₂) : Ada Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Plakat Tinggi
- (H₃) : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Plakat Tinggi
- (H₄) : Ada pengaruh penggunaan Teknologi informasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Plakat Tinggi

METODELOGI PENELITIAN

Populasi

Menurut Sugiarto (2017:134), mengatakan bahwa populasi adalah sekumpulan individu yang memiliki karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam lingkup yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 Pegawai ASN di Kecamatan Plakat Tinggi.

Sampel

Menurut Sugiarto (2017:136), mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu yang merupakan seluruh pegawai 30 orang.

Teknik Analisis

Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiarto (2016:342), mengatakan bahwa analisis regresi linier adalah suatu teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan variabel-variabel yang menjadi perhatian, artinya analisis ini bertujuan untuk menganalisis bentuk hubungan linier antara dua variabel, yaitu hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017:298), analisis regresi linier dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

X₁ = Teknologi Informasi

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Motivasi Kerja

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

a = Konstanta

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Gunawan (2016:93), mengatakan bahwa uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal. Cara untuk mengetahui uji normalitas itu normal atau tidak dapat menggunakan cara uji Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan program analisis IBM SPSS Statistic. Menurut Sudarmanto 2005 (dalam Gunawan, 2016:93), mengemukakan bahwa penilaian apabila probabilitas maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan jika

nilai probabilitas maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan syarat untuk semua uji hipotesis kausalitas (regresi). Menurut Gunawan (2016:102), mengatakan bahwa uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien antar variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:132), uji heteroskedastisitas bertujuan apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Gunawan (2016:103), Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya kasus heteroskedastisitas adalah memperhatikan plot dari sebaran residual dan variabel yang diprediksi. Jika sebaran titik dalam plot tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari asumsi heteroskedastitas

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara secara parsial. Pengambilan keputusan

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 0,05$: maka H_0 ditolak H_a diterima. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 0,05$: maka H_0 diterima H_a ditolak.

Uji-F

Menurut Ghozali (2016:96), mengatakan bahwa uji F mengukur apakah variabel-variabel bebas/independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat/dependen.

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, sedangkan H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, maka teknologi informasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara. Jika H_0 ditolak dan H_a diterima, maka teknologi informasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara.

Koefisien Determinasi

Menurut Surharyadi dan Purwanto (2016:364), mengatakan bahwa koefisien determinasi adalah kemampuan dari variabel terikat Y (variabel yang dipengaruhi atau dependent) yang dapat diperhitungkan oleh variabel bebas X (variabel yang mempengaruhi atau dipengaruhi), artinya koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel X_1 , X_2 , X_3 (Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja) mempengaruhi variabel Y (Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.680	3	24.560	30.080	.000 ^a
	Residual	11.431	14	.816		
	Total	85.111	17			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari pengujian statistik dengan program aplikasi SPSS 24, didapatkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($30,080 > 3,29$), serta tingkat signifikansi (sig) adalah sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga x_a diterima dan x_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengujian F ini menunjukkan bahwa setiap variabel mempunyai pengaruh artinya :

1. Setiap pegawai sangat membutuhkan adanya teknologi informasi, karena dengan adanya alat kerja dan teknologi yang canggih serta didukung dengan aplikasi yang memadai maka setiap pegawai merasa didukung dalam bekerja, selain itu di era sekarang memang setiap pekerjaan memerlukan teknologi dalam menjalankan pekerjaannya sehari hari.
2. Variabel Disiplin juga mempunyai pengaruh bagi kinerja pegawai, ini artinya disiplin dalam bekerja dengan dibuatnya suatu sistem target penyelesaian pekerjaan maka akan membuat pegawai terpacu dalam segera menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dengan adanya kedisiplinan dalam bekerja membuat setiap pegawai akan berlomba-lomba menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan kepada setiap pegawai.
3. Variabel motivasi kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa motivasi yang pegawai terima dan harapkan merupakan suatu bentuk dalam upaya meningkatkan kinerja setiap pegawai, motivasi bisa diperoleh pegawai dari pimpinan maupun dari rekan kerja, motivasi ini dirasakan kurang atas apa yang pegawai rasakan ini harus ditingkatkan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.866	.837	.90360

c. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber : data yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,837 yang artinya variasi nilai variabel teknologi informasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi variasi perubahan kinerja pegawai ASN sebesar 83,7%.

Sedangkan yang 26,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak penulis teliti. Dari hasil perhitungan data ini angka 83 persen merupakan angka yang sangat dominan karean hanya sedikit yang merupakan faktor lain selain dari variabel yang teliti, dari besaran ini maka perlu sekali bagi pihak kecamatan Plakat Tinggi untuk terus memperhatikan dan meningkatkan selalu variabel variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

1. Berdasarkan perhitungan uji t variabel teknologi informasi diperoleh t hitung sebesar 2,476 dan tingkat signifikansi sebesar 5% dapat diperoleh t tabel sebesar 2,145 sehingga t hitung > t tabel. Maka variabel teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN. Penyebab dari adanya pengaruh yang signifikan ini terhadap kinerja pegawai ASN, dikarenakan adanya skor tertinggi pertanyaan ke- 2. Teknologi Informasi memudahkan saya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2. Berdasarkan perhitungan uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh t hitung sebesar 2.560 dan tingkat signifikansi sebesar 5% dapat diperoleh t tabel sebesar 2,145 sehingga t hitung > t tabel dapat diartikan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penyebab dari adanya pengaruh yang signifikan ini terhadap kinerja pegawai ASN, dikarenakan adanya skor tertinggi pertanyaan ke- 2. Saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh instansi.
3. Berdasarkan perhitungan uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh t hitung sebesar 3.914 dan tingkat signifikansi sebesar 5% dan diperoleh t tabel sebesar 2,145 sehingga t hitung > t tabel dapat diartikan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan kinerja pegawai. Penyebab dari adanya pengaruh yang signifikan ini terhadap kinerja pegawai ASN, dikarenakan adanya skor tertinggi pertanyaan ke-2. Saya selalu melaksanakan pelayanan masyarakat berdasarkan prosedur yang berlaku.
4. pertanyaan ke-2. Saya selalu melaksanakan pelayanan masyarakat berdasarkan prosedur yang berlaku.
5. Berdasarkan perhitungan uji F diperoleh F hitung sebesar 30,080 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Sementara itu, nilai F-tabel sebesar 3,29. Dengan demikian F hitung 30,080 > F tabel 3,29, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya teknologi informasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN.

KESIMPULAN

1. Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN. Pengaruh tersebut ternyata positif, artinya pegawai ASN di lingkungan Kantor

Kecamatan Plakat Tinggi memahami dan bisa mengoperasikan Teknologi Informasi dengan baik dan benar.

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN. Pengaruh tersebut ternyata positif, artinya bahwa pegawai ASN di lingkungan Kantor Kecamatan Plakat Tinggi, dalam melaksanakan tanggung jawab dan mengemban tugas sudah sesuai dengan peraturan.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN. Pengaruh tersebut ternyata positif, artinya bahwa pegawai ASN di lingkungan Kantor Kecamatan Plakat Tinggi dalam melaksanakan tugas di dorong oleh motivasi sehingga mempengaruhi kinerja secara positif.
4. Secara simultan variabel teknologi informasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Pengaruh tersebut ternyata positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan. Salemba Empat
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin dan Moorhead. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta Selatan. Salemba Empat.
- Gunawan, Imam. 2016. *Pengantar Statistika Inferensial*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mahmudi. 2011. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi 3*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN
- Sugiarto. 2017. *Metode penelitian bisnis* . Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Yogyakarta: CV Alfabet.
- Suliyanto. 2018. *Metode penelitian bisnis Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.