



Indonesian Journal of Management Studies (IJMS)

E-ISSN: 2961-7979

Volume 2, No 3, Tahun 2024

PENGARUH DISIPLIN KERJA BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KPU PROVINSI SULAWESI SELATAN

Sukmawati¹, Ismail Rasulong², Samsul Rizal^{3*}

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

*Korespondensi: rizalsamsul09@unismuh.ac.id

Info Artikel

Diterima 14 Januari
2024

Disetujui 30 Januari
2024

Dipublikasikan 15
Februari 2024

Keywords:
*Disiplin Kerja,
Kinerja Pegawai*

© 2024
Perkumpulan
Dosen Muslim
Indonesia
Under the license
CC BY-SA 4.0



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Berbasis Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Data penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner (angket) kepada responden kemudian dikumpulkan kembali, dari seluruh responden yang berjumlah 70 orang. Kemudian data ini diolah kembali dengan menggunakan program SPSS versi 25 for windows. Hasil dari uji F dan uji t, diperoleh persamaan regresi : $(Y = 9,319 + 0,555X)$. Hasil dari pengujian hipotesis Nilai prob, t hitung dari variabel bebas X sebesar 0,02 yang lebih kecil dari 0,05 (t-hitung < t-tabel) artinya H_0 ditolak, sehingga variabel disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja pegawai (Y) pada alpha 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja berbasis teknologi informasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.

Abstrack

This study aims to determine the effect of Information Technology-Based Work Discipline on Employee Performance Improvement at the KPU Office of South Sulawesi Province. The type of research used in this study is quantitative research. The data of this study were obtained from distributing questionnaires to respondents and then collected again, from all 70 respondents. Then this data is reprocessed using SPSS version 25 for windows program. The results of the F test and t test, obtained the regression equation: $(Y = 9.319 + 0.555X)$. The results of hypothesis testing The prob value, t count of the independent variable X is 0.02 which is smaller than 0.05 (t-count < t-table) meaning that H_0 is rejected, so the work discipline variable (X) has a significant effect on the performance improvement variable. employee (Y) at 5% alpha. So it can be concluded that there is an influence of information technology-based work discipline on improving employee performance at the KPU office in South Sulawesi Province.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah faktor yang mempengaruhi suatu organisasi, kualitas sumber daya manusia dalam organisasi sangat n, dalam jalannya suatu organisasi. Peran sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting pada suatu organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia menjadi hal yang sangat menunjang dalam perkembangan dan kemajuan suatu organisasi atau instansi baik yang berskala kecil maupun besar. Dalam hal tersebut kualitas sumber daya

manusia yang dimaksud yaitu pegawai yang bekerja profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Bagi sebuah organisasi atau instansi tidak lepas dari persaingan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Persaingan yang ketat di era globalisasi saat ini dipengaruhi kemajuan teknologi dan kemampuan sumber daya manusia. Organisasi yang memberikan kualitas adalah indikator keberhasilan organisasi/instansi dalam mengatur para pegawainya sebagai sumber daya manusia. Untuk para karyawan mempunyai keinginan bekerja dengan rasa tanggung jawab tanpa ada merasaApaksaandalammmelaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, oleh karena itu perlu adanya koordinasi yang baik antara sumber daya manusia yang ada. Semua organisasi atau instansi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan pegawai untuk mematuhi sebagai upaya meningkatkan kinerja.

Pada dasarnya organisasi terbentuk atas dasar adanya keterbatasan;keterbatasan pada manusia sebagai individu dalam mencapai suatu tujuan. Dengan adanya organisasi dan kegiatannya, diekspektasikan kendala-kendala individu dalam kemampuan biologis dan faktor fisik dari lingkungan yang dihadapi olehnya dapat diatasi. Dalam berbagai bidang khususnya dalam berorganisasi, faktor manusia adalah masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Oleh karena itu adanya garis interaksi antara individu itu sendiri, dengan organisasi maupun dengan teknologinya. Hal ini mengakibatkan kehidupan dinamik dalam suatu organisasi akan menjadi suatu dinamika itu sendiri.

Pegawai negeri sipil memiliki tugas yaitu tugas dari pemerintah dan pembangunan. Dengan dasar itu sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dituntut untuk memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Maka untuk menyelenggarakan tugas tersebut dengan baik maka dibutuhkan pegawai yang jujur, adil, profesional dan bertanggung jawab. Namun apabila suatu instansi melakukan aktivitasnya dengan tidak baik maka pandangan orang kepada instansi tersebut tentu juga tidak baik.

Menurut undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, memberikan pengertian bahwa pegawai negeri sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas Negara lainnya, dan diberikan imbalan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan hal ini disiplin kerja merupakan suatu proses yang digunakan untuk menghadapi masalah kinerja.

Komisi pemilihan umum (KPU) adalah lembaga penyelenggara pemilu yang bersifat nasional, tetap dan mandiri dalam melaksanakan pemilu. Wilayah kerja KPU meliputi seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. KPU menjalankan tugasnya secara berkesinambungan dan dalam menyelenggarakan pemilu, KPU bebas dari pengaruh pihak manapun yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan wewenangnya.

Disiplin kerja begitu penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama dalam memotivasi pegawai agar dapat menerapkan kedisiplinan bagi dirinya sendiri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Selain itu disiplin mempunyai manfaat mendidik pegawai agar mematuhi peraturan maupun

prosedur dilingkungan kantor itu sendiri agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut bisaamendorong semangat kerja pegawai dan masyarakat.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen SDM terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dicapai. Tanpa kedisiplinan pegawai, maka sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Instansi dapat menerapkan disiplin kerja kepada pegawainya maka dapat pula diharapkan kinerja pegawai akan meningkat. Kinerja karyawan terkadang di asumsikan sebagai penggunaan tenaga kerja yang lebih intensif untuk penggunaan tenaga kerja yang lebih baik untuk menghasilkan pelayanan yang baik.

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya (Mangkunegara, 2012). Untuk itu dalam kinerja pegawai diperlukan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi (Fahmi, 2014). Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah perkembangan teknologi, sehingga kedisiplinan suatu instansi dapat dilaksanakan dengan tepat dan akurat sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Perkembangan teknologi saat ini berkembang dengan sangat cepat, efektif dan efisien kebutuhan sehari-hari juga sangat terbantu. Teknologi informasi merupakan jenis teknologi yang berbentuk peralatan teknis dan berfungsi untuk memproses dan menyampaikan informasi. Dengan adanya teknologi informasi maka kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dapat diselesaikan secara efektif dan mendapatkan hasil yang maksimal. Oleh karena itu operasional instansi saat ini tidak terlepas dari penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai,

Pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan seringkali di dapati kinerja pegawai yang menurun, seperti halnya penyelesaian tugas pekerjaan yang lambat, kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, tidak terpenuhinya hasil kerja yang maksimal, sehingga pada akhirnya mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. Adanya faktor internal seperti kurangnya disiplin kerja pada kantor ini dan penerapan teknologi informasi belum secara maksimal sehingga pegawai pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan masih bisa memanipulasi kinerjanya setiap hari.

Tinjauan Pustaka

Disiplin kerja adalah kunci kesuksesan suatu organisasi. Perusahaan atau instansi yang menerapkan disiplin kerja serta mempunyai karyawan yang kedisiplinannya tinggi sangat mudah bagi organisasi agar mendapat tujuan yang diinginkan instansi tersebut. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan anggotanya agar menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan "Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau

sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis” (Muslimat and Wahid 2021).

Disiplin kerja dapat di artikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan mampu untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang dipercayakan kepadanya. Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban (Rizal, Ruliaty, and Suriani 2015). Disiplin kerja begitu erat kelerasnya dengan motivasi dan moral kerja. Disiplin kerja dapat dikembangkan secara formal melalui pelatihan pengembangan disiplin, misalnya dalam bekerja dengan menghargai waktu, tenaga, bahkan pula dengan cara kepemimpinan yang jadi panutan atau teladan bagi para tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam mentaati dan norma-norma social yang berlaku (Muslimat and Wahid 2021). Menurut Rivai (2013) mengungkapkan bahwa: “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan semua orang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Lasmaya 2018). Muchdarsyah Sinungan (2015) menyatakan bahwa “disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/ mematuhi segala aturan/ keputusan yang telah ditetapkan”(Diana et al. n.d.).

Melihat pesatnya perkembangan dan penggunaan teknologi informasi dalam berbagai bidang dapat dikatakan bahwa teknologi informasi sebagai pilar utama yang memberikan nilai tambah bagi masyarakat dalam proses pembangunan menuju bangsa maju. Kecanggihan teknologi informasi mengacu pada asifat, kompleksitas dan interdependensi penggunaan teknologi informasi dan manajemen dalam suatu organisasi. Konteks kecanggihan teknologi informasi mengintegrasikan dua aspek dengan menggunakan sistem informasi dan sistem informasi manajemen (Granell, 2014).

Jurnali dan Supomo (2012) menyatakan bahwa penelitian tentang sistem informasi pada umumnya berfokus pada hubungan antara sistem informasi dan kinerja individu. Selain itu pemanfaatan teknologi informasi juga dapat dihubungkan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja. Penggunaan teknologi informasi dapat dijadikan media evaluasi berkaitan dengan dua aspek dalam organisasi yaitu aspek manfaat dan aspek kesesuaian antara teknologi dan tugas penggunaan teknologi informasi dalam organisasi diharapkan mampu mempengaruhi sikap dan faktor situasional dalam organisasi yang mengarahkan pemakai untuk memanfaatkan sistem informasi sehingga dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

Teknologi informasi adalah sarana yang mampu membantu sumber daya manusia dalam membuat, menyimpan, mengubah, mengomunikasikan dan menyebarkan informasi (Sabilhaini dan Wahyuni, 2018). Menurut wardiningsih (2009), teknologi informasi di definisikan sebagai teknologi yang pergunakan untuk memperoleh, memanipulasi, menyajikan dan memanfaatkan data (Jeklin, 2018). Globalisasi teknologi sekarang ini tidak hanya di artikan sebagai arus komunikasi massa dalam arti sekedar menyebarluaskan siaran televisi dan hiburan saja,

namun sudah mencakup perluasan arus informasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang mendorong perluasan cakrawala informasi dan wawasan manusia.

Teknologi informasi merupakan teknologi komputer yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi serta teknologi dan komunikasi yang digunakan mengirimkan informasi (Martin et.al., 2002:1). Sari (2016) teknologi informasi meliputi teknologi computer (*computing technology*) dan teknologi komunikasi (*communication technology*) yang digunakan untuk memproses dan menyebarkan informasi baik itu yang bersifat finansial atau non financial (Maryam 2010).

Persepsi teknologi informasi diartikan sebagai tingkat dimana seseorang percaya bahwa menggunakan teknologi informasi dapat bekerja lebih singkat daripada orang yang tidak menggunakan teknologi informasi (Purworejo, 2010)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasikerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya. Evaluasi kinerja akan memberikan manfaat yang penting bagi semua pihak baik karyawan, supervisor, departemen sumber daya manusia (SDM), maupun bagi perusahaan (Rizal et al. 2015).

Kinerja (*performance*), sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen public. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu), dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2002). Siagian (2016) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai (Ilmiah et al. 2019).

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Ilmiah et al. 2019). Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun material ataupun non material pekerja dengan melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat deskripsi pekerjaan atau jabatan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu (Jeklin, 2018). Kinerja merupakan sesuatu yang secara actual orang kerjakan dapat diobservasi.

Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Ungaran and Apparel, 2020). Menurut Harsuko (2011) kinerja merupakan sejauh mana seseorang sudah melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dikatakan benar bagi organisasi.

Berdasarkan definisi kinerja di atas menjelaskan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang

ada disuatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan.

Menurut Sofyan Tsauri (2014) pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cemilan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (individu performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu strategi yang mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman pada seluruh proses penelitian, Sugiyono (2017). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian yang menekankan pada data-data angka sehingga akan diketahui pengaruh antar variabel yang diteliti dan menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran objek yang diteliti. Untuk membuktikan kebenaran jawaban yang masih semetara maka pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pernyataan (kuesioner) yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari pegawai KPU Provinsi Sulawesi Selatan.

Populasi yang akan menjadi objek penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 70 orang. Dalam menentukan ukuran sampel, penulis menggunakan teknik sampling jenuh yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel, sebanyak 70 orang pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. Instrument yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan ini berhubungan dengan tanggapan terhadap yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai para pegawai yang bekerja pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Skala ini digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner (angket). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

3. Hasil dan pembahasan

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja Berbasis Teknologi Informasi

secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian disiplin kerja berbasis teknologi informasi pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan dapat dikategorikan baik. Hal ini bisa dinilai dari rata-rata responden menjawab setuju dan jawaban sangat setuju cukup tinggi terhadap indikator disiplin kerja berbasis teknologi informasi.

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

secara umum pegawai menanggapi pernyataan variabel Kinerja Pegawai dengan baik, dapat dilihat dari jawaban para responden dominan menjawab setuju.

Uji Validitas dan Reabilitas

validasi pada seluruh butir pernyataan X dan indikator Y, semuanya dinyatakan valid. Dapat dilihat berdasarkan rtabel, nilai Pearson Correlation adalah 0,231 karena menggunakan 70 responden (N) dengan batas 0,5. Terlihat semua nilai pearson correlation tiap item diatas 0,231 Sehingga item kuesioner ini sudah valid.

Uji Reabilitas

nilai Crombach's Alpha dari variabel disiplin kerja (X) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y), telah menunjukkan nilai lebih > dari r tabel 0,231. jadi dapat disimpulkan bahwa item pernyataan sudah reliabel dan setiap item pernyataan sudah layak untuk dijadikan alat ukur. Sesuai dengan kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab seluruh pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

Analisis Regresi Sederhana

Coefficients, kolom B pada Constant (a) adalah 9,319, sedangkan nilai X adalah 0,555, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berbasis teknologi informasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga persamaan regresinya:

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negative. Sehingga dari persamaan dapat diterjemahkan:

a = Konstanta sebesar 9,319 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai X maka nilai Y sebesar 9,319

b = Koefisien regresi X sebesar 0,555 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai X, maka nilai Y bertambah sebesar 0,555.

Uji Hipotesis

Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,619 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel bebas terhadap variabel Y sebesar 61,91%. Artinya, Disiplin Kerja Berbasis Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai memiliki proporsi pengaruh sebesar 61,91% sedangkan sisanya 38,09% (100% - 61,91%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linear.

Uji Simultan (Uji F)

anova menjelaskan bahwa ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari output diatas terlihat bahwa F Hitung = 67,539 dengan tingkat signifikansi/ probabilitas $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Uji Parsial (Uji t)

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja berbasis teknologi informasi (X) terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin kerja berbasis teknologi informasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.

Nilai prob, t hitung dari variabel bebas X sebesar 0,02 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y pada alpha 5% atau dengan kata lain, H₀ ditolak artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja berbasis teknologi informasi (X) terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan pada taraf keyakinan 95%.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Berbasis Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. Melihat dari banyaknya fenomena yang terjadi seringkali pegawai didapati kinerjanya menurun, penyelesaian tugas pekerjaan yang lambat, kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, tidak terpenuhinya hasil kerja yang maksimal, sehingga pada akhirnya mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hal tersebut peneliti melakukan penelitian guna mencari kebenarannya.

Data penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner (angket) kepada responden kemudian dikumpulkan kembali, dari seluruh responden yang berjumlah 70 orang. Kemudian data ini diolah kembali dengan menggunakan program SPSS versi 25 for windows. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel (X) Disiplin kerja berbasis teknologi informasi, (Y)

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwasanya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja berbasis teknologi informasi (X) terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan pada taraf keyakinan 95%. Karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dan teknologi informasi digunakan dengan baik maka semakin meningkat pula kinerja seluruh pegawai kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan, namun apabila kedisiplinan pegawai pada kantor tersebut itu rendah maka kinerja pegawai pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan akan menurun atau bahkan kesadaran pegawai akan tanggung jawabnya itu tidak ada.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pandapotan Na Uli Sun Siregar (2019) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di universitas Darma Agung, Dari penelitian dan pembahasan maka hasil penelitian yaitu Variabel kinerja pegawai secara Signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja (X₁), variabel kinerja pegawai (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh penguasaan teknologi informasi (X₂) .

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan di dapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja Berbasis Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan dimana hasil penelitian ini membenarkan rumusan hipotesis yang sebelumnya telah dikemukakan di bagian awal penelitian.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi seluruh pegawai karena dengan adanya disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat bahkan kehadiran pegawai pun juga akan meningkat. Disiplin kerja berbasis teknologi informasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan memiliki

disiplin kerja yang tinggi dengan berbasis teknologi maka seorang pegawai akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kinerjanya akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan instansi yang dapat dicapai secara optimal.

Dalam penelitian ini juga dapat di simpulkan bahwasanya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja berbasis teknologi informasi (X) terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan pada taraf keyakinan 95%.

Daftar Pustaka

- Afriyelnaidi, Misransyah Akos, and Akhmad Abdurrahman. 2018. "Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Kapuas." *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 2(1):63–73.
- Anon. 2019. "UNIVERSITAS DARMA AGUNG Pandapotan Na Uli Sun Siregar Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung." XXVII(April):785–96.
- Dan, Pendidikan, Disiplin Kerja, Program Studi, Manajemen Fakultas, Ekonomi Universitas, and Bhayangkara Surabaya. n.d. "PRODUKTIVITAS PEGAWAI BPS PROVINSI JAWA TIMUR." 121–32.
- Diana, Leni, Sri Kustilah, Program Studi, Pendidikan Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purworejo, and Motivasi Kerja. n.d. "Produktivitas Kerja Karyawan Di Kp-Ri Mekkar Kecamatan."
- Ilmiah, Jurnal, Manajemen Sumber, Daya Manusia, Pengaruh Pelatihan, Dan Disiplin, Kerja Terhadap, Kinerja Karyawan, Lilis Suryani, Kiki Zakiah, Dosen Fakultas, Ekonomi Universitas, and Disiplin Kerja. 2019. "Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia." 3(1):73–84.
- Jeklin, Andrew. 2018. 濟無No Title No Title No Title.
- Lasmaya, S. Mia. 2018. "Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 10(1):25–43.
- Maryam, Siti. 2010. "Kemampuan Teknologi Informasi Sdm Perpustakaan Di Lingkungan Uin Jakarta." *Al-Maktabah* 10(1).
- Muslimat, Ade, and Hariyaty Ab Wahid. 2021. "Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia." 4(2):120–27.
- Publika, Jurnal, Unswagati Cirebon, Adinda Dwi Kemalasari, Heryani Agustina, Iskandar Zulkarnaen, Ilmu Administrasi Negara, Universitas Swadaya, and Gunung Jati. 2019. "FINGERPRINT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI." 7:36–50.
- Purworejo, Kota, Pendahuluan Pentingnya, and Teknologi Informasi. 2010. "RESIKO TRANSAKSI , DAN FITUR LAYANAN PADA MINAT ULANG

NASABAH DALAM MENGGUNAKAN INTERNET BANKING Supriyadi
Email : Baron8970@gmail.Com.”

- Rizal, Samsul, Ruliaty, and Suriani. 2015. “... Kinerja Dan Self Monitoring Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Tehnik Operasional Pada Kantor Pelayanan Wil. I Pdam” *Jurnal Ekoomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* 2192:137–48.
- Sari, Fenty Herlina dkk. 2016. “Motivasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi Dan Teknologi Informasi Pada Penerapan Akuntansi Berbasis Akrua.” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 8:2403–30.