

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN KOTA SUBULUSSALAM

¹Mulidin, ²Hendra Tosan, ³Nurul Fahmi, ⁴Edi Zulkarnain, ⁵Nuridawati

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera

¹Mulidin.mm@gmail.com, ²hendra.tosan@gmail.com, ³nurul.fahmi@gmail.com, ⁴edi.zulkarnain@gmail.com, ⁵nuridawati.mm@gmail.com

ABSTRACT

The aims of this study are: (1) to determine the effect of HR competence on employee work productivity at the Dinas Pertanian Kota Subulussalam. (2) To investigate the impact of information technology on the work productivity of employees at the Dinas Pertanian Kota Subulussalam. (3) To determine the effect of discipline on the work productivity of employees at the Dinas Pertanian Kota Subulussalam. (4) To ascertain the impact of HR competence, information technology utilization, and discipline on the work productivity of employees at the Dinas Pertanian Kota Subulussalam. This research was conducted at the Dinas Pertanian Kota Subulussalam. The population of the Dinas Pertanian Kota Subulussalam is 199 people. The sample was determined using a probability sampling technique, based on the calculation results obtained for a sample of 130 people. Data collection techniques in this study used non-test methods such as questionnaire research instruments and library studies. Data analysis using SPSS with descriptive analysis and regression analysis. The results obtained show: (1) There is a positive and significant influence of the HR competency variable on the work productivity of employees at Dinas Pertanian Kota Subulussalam. (2) There is a positive and significant effect of the variable of the use of information technology on the work productivity of employees in the Dinas Pertanian Kota Subulussalam. (3) There is a positive and significant effect of the discipline variable on the work productivity of employees at the Dinas Pertanian Kota Subulussalam. (4) There is an influence of HR competence, the use of information technology and discipline on the work productivity of employees at the Dinas Pertanian Kota Subulussalam. (5) The magnitude of the influence of the independent variable on the dependent variable is 32.9%, and the rest (100%-32.9%), i.e. 67.1%, is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Discipline, Human Resource Competence, Utilization of Information Technology, Work productivity

ABSTRAK : Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam. (2) Untuk mengetahui pemanfaatan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam. (3) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam. (4) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi, dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanian Kota Subulussalam. Jumlah populasi Dinas Pertanian Kota Subulussalam adalah 199 orang. Penentuan sampel dengan teknik probability sampling, berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh jumlah sampel 130 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode non tes, dengan instrumen penelitian angket dan studi perpustakaan. Analisis data menggunakan SPSS dengan analisis deskriptif dan analisis regresi. Hasil penelitian diperoleh: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kedisiplinan terhadap produktivitas kerja

pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam. (4) Terdapat pengaruh kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam. (5) Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 32.9%, dan sisanya (100% - 32.9), yakni 67.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci : *Kedisiplinan, Kompetensi SDM, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Produktivitas Kerja*

1. Pendahuluan

Mengelola instansi pemerintah yang baik penuh dengan berbagai tantangan dan perubahan kondisi lingkungan, konsekuensinya menuntut instansi pemerintah untuk terus memperbaharui informasi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menuntut pegawai untuk selalu bekerja dengan cepat dan tepat dalam melayani masyarakat, sehingga pegawai dituntut untuk faham serta mampu mengoperasikan teknologi sebagaimana mestinya. Aktivitas instansi akan berjalan dengan baik jika instansi tersebut memiliki SDM yang memiliki pengetahuan dan terampil dalam mengelola instansi (Tetuko, 2019: 1).

Era globalisasi saat ini, hampir semua instansi telah membuka mata dengan memberikan perhatian terhadap perkembangan teknologi informasi. Berkat kemajuan teknologi komunikasi dan informasi, hubungan antarnegara, antarorganisasi, dan antarindividu, terasa seperti tidak berjarak (Daryanto & Abdullah, 2013: 164). Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat maka organisasi pun dituntut untuk bersaing secara kompetitif, agar kebutuhan manajemen dapat bekerja secara efektif dan efisien. Disinilah informasi memegang peranan penting, karena informasi dibutuhkan oleh semua pihak, baik individu maupun organisasi atau instansi.

Teknologi telah didesain untuk menunjang pekerjaan manusia menuju efisiensi praktis tepat guna. Teknologi yang awalnya menunjang pada pemenuhan kebutuhan produksi, kini teknologi informasi membantu dalam mengelola data organisasi. Hal inilah yang mampu memberikan dampak terhadap produktivitas maupun kinerja pegawai dalam organisasi (Matandra, 2018: 1).

Produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau

tepat. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja SDM secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

Dalam menunjang peningkatan pelayanan serta produktivitas kerja, pegawai dituntut untuk bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi. Faktor disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam terciptanya produktivitas kerja. Setiap organisasi memiliki manajemen yang dilengkapi dengan peraturan dan ketentuan kerja yang jelas untuk dilaksanakan oleh seluruh pegawai dari tingkat bawah sampai atasan (Faslah & Savitri, 2017: 42).

Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa peran aktif pegawai yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Mengatur pegawai sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keraguan dan latar belakang yang heterogen. Sehingga pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, dan gedung. Maka dari itu, kedisiplinan kerja masih sulit untuk diwujudkan karena masih banyak permasalahan-permasalahan yang ada dalam organisasi. Untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang harmonis. Karena setiap pola tingkah laku dan sikap atasan merupakan panutan bagi setiap pegawai. Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas pegawai saja, melainkan kewajiban para pemimpin yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina pegawai, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada pegawai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien (Dodi & Wibasuri, 2013: 173-174).

Hasil penelitian Lasmaya (2016: 25) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dari hasil penelitian diketahui, bahwa pengaruh secara simultan sistem informasi SDM, kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada katagori sangat signifikan sebesar sebesar 82,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori sangat signifikan sedangkan sisanya sebesar 17,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, budaya organisasi, komunikasi kerja.

1.1. Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri peneliti baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi di atas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada:

- a) Objek pada penelitian ini adalah produktivitas kerja, kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi, dan kedisiplinan kerja.
- b) Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.
- c) Wawancara dilakukan kepada pegawai Dinas Pertanian Kota Subulussalam.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Bagaimana pengaruh kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam ?
- b) Bagaimana pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam ?
- c) Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam ?
- d) Bagaimana pengaruh kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi, dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam ?

1.3. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.

- b) Untuk mengetahui pemanfaatan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.
- c) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.
- d) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi, dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi Penelitian

Populasi berasal dari kata Bahasa Inggris *population*, yang berarti jumlah penduduk. Namun dalam penelitian, populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok obyek yang menjadi sasaran penelitian.

Bungin (2013: 30) menjelaskan bahwa populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari obyek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga obyek-obyek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Jumlah populasi pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam adalah 199 orang.

2.2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2018: 81) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Bungin (2013: 72) menjelaskan bahwa sampel adalah sebuah proses menyeleksi kumpulan-kumpulan elemen dari sebuah populasi dari penelitian untuk menjadi wakil dari populasi tersebut. Perencanaan sampel dengan bobot yang representatif kadang kurang memuaskan peneliti, karena kadang upaya mendeskripsikan populasi kurang berhasil.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* yang artinya setiap unsur populasi mempunyai kemungkinan yang sama untuk dipilih melalui perhitungan secara sistematis (Sugiyono, 2012).

Pengambilan jumlah sampel dari populasi dapat menggunakan rumus Lameslow berikut (Sugiyono, 2012):

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot P \cdot (1 - P)}{N \cdot D^2 + Z_{\alpha}^2 \cdot P \cdot (1 - P)}$$

$$n = \frac{199 \cdot (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (1 - 0,5)}{199 \cdot (0,05)^2 + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (1 - 0,5)}$$

$$n = \frac{199 \cdot (3,8416) \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{199 \cdot (0,0025) + (3,8416) \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$

$$n = \frac{189,77}{0,497 + 0,9604}$$

$$n = \frac{189,77}{1,457}$$

$$n = 130$$

Keterangan:

n : besar sampel

N: besar populasi

d : batas toleransi masalah

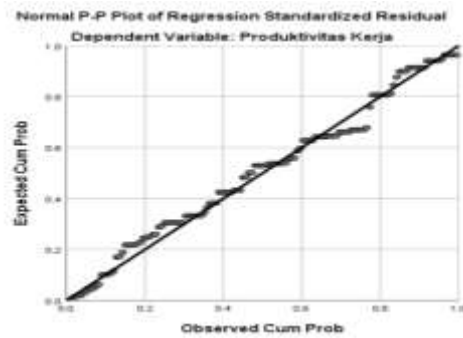
Dengan jumlah populasi sebanyak 199 orang dan besar toleransi adalah sebesar 5% maka didapat jumlah sampel yakni sebesar 130 orang.

2.3. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linearitas. Pengujian asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

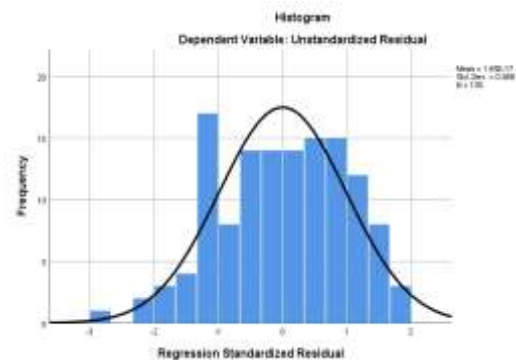
a) Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil, untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas yang ditunjukkan ada grafik normal *probability plot*:



Gambar 1 Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan Gambar 5.1 dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Dengan demikian grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan. Selain dari grafik Probability Plot, juga dapat dilihat dari gambar histogram berikut ini:



Gambar 2 Histogram Normalitas

Dari gambar histogram di atas dapat dilihat bahwa grafik membentuk seperti gunung atau lonceng, sehingga dapat dikatakan data terdistribusi dengan normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel bebas berkorelasi tinggi satu sama lain atau tidak. Jika terjadi gejala multikolinieritas, maka model regresi akan bias.

Tabel 1. Hasil Analisis Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Kompetensi SDM	0.957	1.045	tidak terjadi multikolinieritas
Teknologi Informasi	0.884	1.132	tidak terjadi multikolinieritas
Kedisiplinan	0.875	1.143	tidak terjadi multikolinieritas

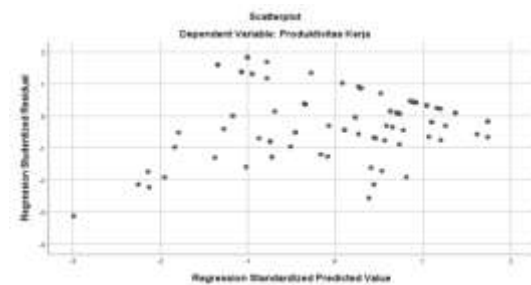
Untuk mengukur nilai multikolinieritas maka dapat digunakan besaran tolerance (a) dan Variance Inflation Factor (VIF) jika menggunakan $\alpha/\text{tolerance} = 10\%$ atau 0,10 maka $VIF = 10$. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut;

- Variabel $X_1 = 1.045 < 10$ dengan nilai tolerance $0.957 = 95.7\% > 10\%$, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X_1 tidak terjadi multikolinieritas.
- Variabel $X_2 = 1.132 < 10$ dengan nilai tolerance $0.844 = 88.40\% > 10\%$, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X_2 tidak terjadi multikolinieritas.
- Variabel $X_3 = 1.143 < 10$ dengan nilai tolerance $0.875 = 87.5\% > 10\%$, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X_3 tidak terjadi multikolinieritas.

Kesimpulannya bahwa semua variabel bebas dalam model regresi ini memenuhi syarat multikolinieritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.



Gambar 3 Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) artinya tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Sehingga model regresi ini dapat dilanjutkan.

d) Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi (hubungan) yang terjadi di antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu atau tersusun dalam rangkaian ruang. Menurut Purnomo (2016: 123) autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier adakorelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terjadi problem autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test) dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Durbin-Watson

Ketentuan Nilai Durbin-Watson DW	Kesimpulan
$0 < DW < dl$	Ada Autokorelasi
$dl < DW < du$	Tanpa Kesimpulan
$Du < DW < 2$	Tidak Ada Autokorelasi
$2 < DW < (4-du)$	Tidak Ada Autokorelasi
$(4-du) < DW < (4-dl)$	Tidak Ada Autokorelasi
$(4-dl) < DW < 4$	Ada Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dengan Durbin Watson dapat dilihat melalui tabel 3 berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Uji Autokorelasi	dU	DW-Test	4-dU	Keterangan
Durbin Watson	1.761	2.072	2.239	Tidak ada autokorelasi

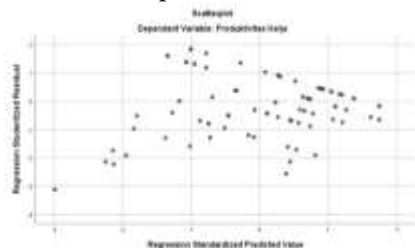
Nilai dU dan dL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson. Dengan $n = 130$, dan $k = 3$ didapat nilai $dU = 1.761$. Jadi nilai $4-dU = 2.239$ dan dari hasil analisis diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2.072. Maka dapat disimpulkan bahwa $2 < DW < (4-dU)$ yaitu, $2 <$

$2.072 < 2.239$, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada autokorelasi pada model regresi.

e) Uji Linieritas

Dari gambar scatterplot di bawah ini terlihat bahwa sebaran titik-titik pada scatterplot tidak

menunjukkan pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena asumsi linieritas terpenuhi.



Gambar 4 Scatterplot Hasil Uji Linieritas

2.4. Pengujian Hipotesis Parsial

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hit} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hit} .

Tabel 4 Hasil Uji T

	Model	t-hitung	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	8.882	0.000	Signifikan
	Kompetensi SDM	1.503	0.135	Tidak Signifikan
	Teknologi Informasi	3.835	0.000	Signifikan
	Kedisiplinan	4.958	0.000	Signifikan

Uji t digunakan untuk mengetahui tingginya derajat satu variabel X terhadap variabel Y jika variabel X yang lain dianggap konstan. Hasil uji analisis regresi *coefficients* dengan menggunakan SPSS versi 26.0: Kriteria pengambilan keputusannya adalah H_0 diterima jika $t_{hit} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hit} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

a) Pengaruh Variabel Kompetensi SDM (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Dari tabel 5.5 di atas diperoleh nilai: Nilai $t_{hit} = 1.503$ lebih kecil dari $t_{tab} = 1.978$, dengan nilai signifikansi $0.135 > 0.05$ sehingga terima H_0 dan tolak H_a , yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.

b) Pengaruh Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Nilai $t_{hit} = 3.825$ lebih besar dari $t_{tab} = 1.978$, dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga tolak H_0 dan terima H_a , yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.

c) Pengaruh Variabel Kedisiplinan (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Nilai $t_{hit} = 4.958$ lebih besar dari $t_{tab} = 1.978$, dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga tolak H_0 dan terima H_a , yang artinya bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.

2.5. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji nilai F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hit} dengan tabel F: F_{tab} , jika $F_{hit} > F_{tab}$, (H_0 ditolak H_a diterima). Sebaliknya jika $F_{hit} < F_{tab}$, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

Tabel 5. Hasil Uji F

	Model	F	Sig.
1	Regression	4.430	0.005 ^b
	Residual		
	Total		

Hasil pada tabel 5. di atas menunjukkan bahwa model persamaan ini memiliki nilai F tabel = 2.680, F hitung sebesar 4.430 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$. Maka tolak H_0 dan terima H_a , artinya secara simultan semua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yakni ada pengaruh kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.

2.6. Pengujian Regresi Ganda

Kemudian dicari nilai koefisien regresi untuk menentukan persamaan regresinya:

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Ganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	20.208	2.275
	Kompetensi SDM	0.067	0.045
	Teknologi Informasi	0.184	0.048
	Kedisiplinan	0.252	0.051

Dari tabel di atas diperoleh nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20.208 + 0.067X_1 + 0.184X_2 + 0.252X_3$$

Artinya produktivitas kerja pegawai akan meningkat apabila kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi dan kedisiplinan ditingkatkan. Dan sebaliknya produktivitas kerja pegawai akan menurun apabila semua variabel bebas tersebut dilemahkan. Jika semua variabel ditingkatkan menjadi nilai 10, maka besarnya produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam adalah:

$$Y = 20.208 + 0.067(10) + 0.184(10) + 0.252(10)$$

$$Y = 20.208 + 0.67 + 1.84 + 2.52$$

$$Y = 25.238$$

Maka produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam sebesar 25.238. Kemudian untuk melihat besarnya hubungan dan kontribusi variabel dilihat melalui nilai r dan R^2 :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Adjusted R^2	0.329
R Square	0.344

Besarnya pengaruh (r) dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah $R = 0.344$ artinya variabel bebas memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel terikatnya. Sementara nilai $\text{Adj. } R^2 = 0.329 \times 100 = 32.9\%$ berarti besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 32.9%, dan sisanya ($100\% - 32.9$), yakni 67.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Pembahasan

Dari hasil analisis data maka ditemukan beberapa hal yang menjadi bahasan khusus pada penelitian ini yaitu, berdasarkan uji parsial, diperoleh:

(a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi SDM terhadap

produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.

(b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.

(c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.

(d) Terdapat pengaruh kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.

(e) Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 32.9%, dan sisanya ($100\% - 32.9$), yakni 67.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Indiyansih (2020) bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel kompetensi sumberdaya manusia, budaya kerja dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya faktor-faktor pendukung baik faktor internal maupun faktor eksternal guna mengembangkan karier serta kelancaran pekerjaan.

Selanjutnya hasil penelitian Lasmaya (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Sistem Informasi SDM, kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dari hasil penelitian diketahui, bahwa Pengaruh secara simultan Sistem informasi SDM, Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada katagori sangat signifikan sebesar sebesar 82,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori sangat signifikan sedangkan sisanya sebesar 17,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti seperti

kompensasi, budaya organisasi, komunikasi kerja

Wijaya (2019) menjelaskan berdasarkan hasil penelitiannya bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung, tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik, serta memiliki nilai-nilai keagamaan dan ketaqwaan yang baik maka Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung tidak akan dapat bersaing dengan bank-bank lainnya. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap yang sudah tentu berhubungan dengan Produktivitas. Peran kompetensi sumber daya manusia yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung belum begitu baik, karena setiap karyawan belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang baik yang dapat berpengaruh sangat besar terhadap produktivitas karyawan.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah adalah:

- a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.
- b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.
- c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.
- d) Terdapat pengaruh kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Subulussalam.
- e) Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 32.9%, dan sisanya (100% - 32.9), yakni 67.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdulahak, I. dan Darmawan, D. (2015). **Teknologi Pendidikan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
Agustin. (2014). **"Hubungan antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan PT**

Bank Mandiri Tarakan". Jurnal Psikologi, 2(1).

- Akhmad, S., & Jauhari, M. (2012). **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Pustaka Karya.
- Arifin, Z., & Setiyawan, A. (2012). **Pengembangan Pembelajaran Aktif Dengan ICT**. Yogyakarta: Skripta Media Creative.
- Asmani, J. M. (2011). **Tips Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Dunia Pendidikan**. Yogyakarta: DIVA Press.
- Bungin, B. (2013). **Penelitian Kuantitatif**. Jakarta: Kencana Media Predana Group.
- Darmawan, D. (2012). **Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Daryanto, & Abdullah. (2013). **Pengantar Ilmu Manajemen Dan Komunikasi**. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.
- Dodi, & Wibasuri, A. (2013). **"Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indosat Tbk Cabang Bandar Lampung"**. GEMA, 5(2), 173–183.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk"**. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB), 1(2), 40–54. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>.
- Handoko, T. H. (2011). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hotimah, N. (2021). **Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Di Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur**. Tesis. Program Studi Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Idrus, A., & Saudagar, F. (2009). **Pengembangan Profesionalitas Guru**. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Indah, P., & Hartatik. (2014). **Buku Praktis Mengembangkan SDM**. Yogyakarta: Suka Buku.
- Indiyansih, K. M. H. (2020). **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya**

- Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang. **Tesis**. Magister Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Jember.
- Kadir, A., & Terra, W. C. (2008). **Pengenalan Teknologi Informasi**. Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2007). **Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi**. Yogyakarta: UPPN STIM YKPN.
- Lasmaya, S. M. (2016). "**Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**". *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 25–43.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Jakarta: Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>.
- Mansur. (2015). "**Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buton)**". *Sosio Sains*, 4(9), 57–72.
- Matandra, Z. (2018). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Wilayah Kota Makassar. **Skripsi**. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Maurits, & Widodo. (2008). "**Faktor dan Penjadwalan Shift Kerja**". *Jurnal Teknoin*, 12(2).
- Nawawi, H. (2004). **Perencanaan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Neti, Edyun, S. (2012). **Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Karyawan**. Surakarta: CV. Mediatama Surakarta.
- Purwanto I. (2006). **Manajemen Strategi**, Cetakan Pertama. Bandung: Yrama Widya.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga**. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rusman. (2011). **Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi**. Jakarta: Rajawali Press.
- Sastrohadiwiryo. (2012). **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, edisi. 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Satori, D. (2007). **Metode Penelitian Kualitatif (Mata Kuliah Analisis Penelitian Kualitatif)**. **Tesis**. Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sedarmayanti. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinulingga, S. (2016). **Metode Penelitian**. Medan: USU Press.
- Sudarmanto. (2014). **Kinerja dan Pengembangan Kompensasi Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarwan, D. (2012). **Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok**. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sudjana, N., & Rifai, A. (1989). **Teknologi Pengajaran**. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2012). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D**. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Sugiyono. (2018). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsih, N. (2018). "**Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Strategi Meningkatkan Kemampuan Daya Saing Perusahaan**". *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), 17-28.
- Supriyanto, W. & M. A. (2008). **Teknologi Informasi Perpustakaan**. Yogyakarta: Kanisius.
- Sutarman. (2012). **Pengantar Teknologi Informasi**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno. (2012). **Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi**. Yogyakarta: Ekonisia.
- Syukur, F. (2011). **Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah**. Semarang: PT Pustaka Rizki Putra.
- Tetuko, O. W. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus pada Lingkungan Kantor Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung). **Skripsi**. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Usman, M. U. (2009). **Menjadi Guru Profesional**. Bantul: Remaja Rosdakarya.

Warsita, B. (2008). **Teknologi Pembelajaran:
Landasan & Aplikasinya**. Jakarta: Rineka
Cipta.
Wibowo. (2013). **Perilaku dalam Organisasi**.

Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
Wibowo. (2016). **Manajemen Kinerja**.
Jakarta: Raja Grafindo Persada.