

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, DISIPLIN KERJA, DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP PRETASI KERJA PEGAWAI DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
KABUPATEN WONOGIRI

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

ENDAR SUSILO
NIM : C0120021

Pembimbing 1 : Drs. Suyamto, M.M
Pembimbing 2 : Drs. Suharyoko, M.Si

FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA

2022



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Pretasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri

**NAMA : ENDAR SUSILO
NIM : C0120021**

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, ...2022

Meterai 10rb

ENDAR SUSILO



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Pretasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri

**NAMA : ENDAR SUSILO
NIM : C0120021**

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/penelitian Yang telah peneliti lakukan

Surakarta, 2022

Disetujui dan diterima baik
untuk dipertahankan

Pembimbing II

Pembimbing I

(Drs. Suharyoko, M.Si)
NIDN : 0625125701

(Drs. Suyamto, M.M)
NIDN : 0011025810



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Pretasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri

NAMA : ENDAR SUSILO

NIM : C0120021

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada
tanggal: 27 Februari 2023

Ketua Penguji : Drs. Trio Handoko, MM

Sekretaris : Kurniawati Darmaningrum, SE, MM

Anggota : Drs. Suyamto, MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

(Dra. Sriwijastuti, M.M)

(Abdulah Zailani, SE, SAg, M.Pd, M.Si)

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, DISIPLIN KERJA, DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP PRETASI KERJA PEGAWAI DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
KABUPATEN WONOGIRI

Endar Susilo, Suyamto, Suharyoko
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail: endarsusilo49@gmail.com

ABSTRAKSI: Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh baik secara parsial secara maupun secara simultan penggunaan teknologi informasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap pretasi kerja pegawai. 2) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap pretasi kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri yang beralamat di Jl. Durian No. 11 Sanggrahan, Giripurwo, Wonogiri 57612. Populasi dalam peneliiian ini adalah adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang berjumlah 80 pegawai. Kemudian diambil seluruhnya untuk dijadikan sampel (sampling jenuh).

Hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan teknologi informasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap pretasi kerja pegawai. Diketahui pula bahwa variabel teknologi informasi adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap naik turunnya prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel teknologi informasi, disiplin kerja dan semangat kerja sebesar 76,50%, sedangkan sisanya 23,50% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Kata kunci: teknologi informasi, disiplin kerja, semangat kerja, pretasi kerja pegawai, Regresi linier berganda.

ABSTRACT: The objectives to be achieved in this study were 1) to determine and analyze the effect of both partially and simultaneously the use of information technology, work discipline and work spirit on employee job performance. 2) To find out which variable has the most dominant influence on employee job performance.

This research was conducted at the Department of Community and Village Empowerment of Wonogiri District which is located at Jl. Durian No. 11 Sanggrahan, Giripurwo, Wonogiri 57612. The population in this research are all employees of the Community and Village Empowerment Service, totaling 80 employees. Then all of them are taken to be used as samples (saturated sampling).

The results of the study found that there was a positive and significant influence either partially or simultaneously information technology, work discipline and work spirit on employee job performance. It is also known that the information technology variable is the variable with the most dominant influence on the ups and downs of employee performance.

Employee performance can be explained by the variables of information technology, work discipline and work spirit of 76.50%, while the remaining 23.50% is influenced by variables outside this study.

Keywords: information technology, work discipline, morale, employee performance, multiple linear regression.

PENDAHULUAN

Fenomena administratif pada suatu organisasi ditandai dengan semakin besarnya perhatian terhadap pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia (MSDM), yaitu dengan membantu mengelola orang dalam suatu organisasi yang menekankan pada pembentukan, pemeliharaan, dan pengembangan sistem yang menyediakan kerangka kerja bagi pegawai. Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri adalah suatu organisasi yang berbentuk lembaga negeri yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat di bidang pemberdayaan. Untuk dapat melaksanakan misinya kepada masyarakat, pegawai harus dapat memberikan kinerja yang baik dalam pelayanannya. Dalam hal ini penguasaan teknologi dan disiplin kerja perlu diterapkan dalam meningkatkan hasil produktivitas pegawai dalam hal ini terhadap masyarakat, khususnya bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Prestasi adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan normal maupun etika. Hasil kerja sesuai dengan tujuan instansi akan sangat tergantung pada hasil kerja pegawainya. Hasil kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, pengalaman kerja, latar belakang budaya, semangat kerja dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan factor-faktor yang mempengaruhi prestasi pegawai yang berasal dari lingkungan, teknologi informasi, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Prestasi kerja yang berkualitas adalah penguasaan teknologi informasi. Menurut Darimi, (2017) teknologi informasi adalah meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu,

manipulasi, dan pengelolaan informasi. Dengan kemampuan teknologi informasi yang dimiliki seseorang, maka akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Dunia kerja sekarang dibutuhkan tenaga kerja yang baik dalam teknologi informasi. Jadi, apabila seseorang telah memiliki penguasaan teknologi informasi yang baik maka dapat dikatakan seseorang tersebut telah memiliki ke-siapan yang baik.

Disamping teknologi informasi ke-disiplinan sangat berpengaruh dengan prestasi pegawai yang terdapat di instansi tersebut. Prestasi yang kurang baik akan sangat mempengaruhi dalam kemajuan organisasi, misalnya; mencuri waktu jam kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, tidak menggunakan segaram kantor yang sudah ditentukan, mengobrol dengan teman kerja hal-hal yang tidak ada kaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja, sering memainkan handphone untuk hal-hal yang tidak perlu serta selalu datang terlambat. Demikian pula dengan pegawai yang tidak mempunyai kedisiplinan yang tinggi tidak akan memperoleh hasil prestasi yang maksimal karena tidak bisa memanfaatkan waktunya dengan baik. Karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi, berarti dia memiliki prestasi kerja yang tinggi pula dan berpeluang besar untuk kenaikan karir atau jabatan. Prestasi kerja optimal dan organisasi dapat meningkatkan hasil produksinya, secara langsung meningkatkan jumlah produksi yang mengarah terhadap kemajuan organisasi.

Hal tersebut juga tidak luput dari semangat kerja, seorang pegawai yang mana semangat kerja merupakan melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi, seorang pemimpin dibantu oleh yang lain yakni pegawai. Pemimpin harus menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi kerja tertentu sehingga pegawai dapat diarahkan agar bisa melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini seorang pemimpin harus memberikan semangat kerja kepada bawahannya, agar suasana di dalam instansi tetap harmonis.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Wonogiri adalah

instansi pemerintah yang tugasnya meningkatkan kualitas kinerja Pemerintahan Desa untuk mendukung pelaksanaan Otonomi Desa meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan desa. PMD mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan prestasi kerja, teknologi informasi, kedisiplinan kerja, dan semangat kerja. Pertama, penurunan prestasi kerja pegawai, hal ini terlihat dari seringnya pegawai datang terlambat, pulang sebelum waktunya, lambatnya menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya. Kedua, belum ada yang namanya pengembangan pegawai dengan adanya pemanfaatan teknologi informasi, seperti pelatihan bagi para pegawai, mengoperasikan komputer dan lain sebagainya. Ketiga, kedisiplinan kerja belum membudaya dengan baik, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang tidak masuk kerja (membolos), kurangnya ketaatan pada aturan organisasi, dan lemahnya sanksi bagi pegawai yang kurang taat pada peraturan instansi. Keempat, semangat kerja pegawai terlihat begitu rendah, hal ini terlihat dari tidak adanya keinginan pegawai untuk berkembang, pegawai tidak menyenangi pekerjaan, tidak menikmati pekerjaan, gaji relatif yang tidak mencukupi, dan lain sebagainya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh baik secara parsial secara maupun secara simultan penggunaan teknologi informasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai. 2) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

➤ Tinjauan Pustaka

1. Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2012: 94): "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut

Mangkunegara, (2013: 9) adalah: "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranya dalam organisasi." Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pada gambar 1 (Achievement Motivation) dimana model ini menunjukkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja, dan prestasi kerja. Pegawai yang mendapatkan prestasi kerja yang baik dan prestasi kerja yang mendukung akan memberikan kepuasan kerja terhadap diri karyawan dan seorang karyawan juga membutuhkan prestasi kerja sebagai pemenuhan kebutuhan psikologisnya.

a. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja Dessler (2015 : 512), ada beberapa alasan melakukan penilaian prestasi kerja, yaitu :

- 1) Penilaian prestasi menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji.
- 2) Penilaian prestasi kerja menyediakan kesempatan bagi anda dan bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Penilaian prestasi juga memungkinkan anda bersama – sama dengan bawahan, menyusun rencana untuk memperbaiki setiap defensi yang diketahui dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja.

b. Indikator prestasi kerja

Menurut Dessler (2015 : 16) yang perlu dinilai adalah sebagai berikut

- 1) Kuantitas Kerja Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

- 2) Kualitas kerja Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Kreativitas Kreatifitas adalah kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan suatu produk yang baru.
- 4) Integritas Konsistensi bertindak sesuai dengan nilai – nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi.

Objektivitas penilaian prestasi kerja mampu secara realistis dan positif dalam menilai seorang karyawan. Disinilah faktor penilaian sangat menentukan keberhasilan dari penilaian prestasi kerja. (Martoyo 1994 : 90) memberikan tiga kemungkinan sebagai berikut :

- 1) Penilaian oleh atasan langsung dan kemudian direvisi oleh kepala bagian.
- 2) Penilaian oleh atasan langsung dan dibantu oleh satu atau dua orang pembantunya.
- 3) Penilaian oleh atasan langsung dan jika tidak memuaskan dibuat suatu kervivikasi dengan melakukan penilaian sekali lagi oleh satu atau dua orang teman.

2. Teknologi Informasi

Menurut Dessler (2015), Teknologi Informasi 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 (2012: 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. Menurut Triandis 1980 (dalam Thompson et al. 1991, dalam Tjhai, 2013: 5),

Faktor- faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

a. Faktor sosial

Faktor sosial diartikan perasaan orang lain atau lingkungan mengharuskan memakai teknologi informasi. Dukungan rekan kerja, atasan, organisasi dan lingkungan.

b. Affect (perasaan individu)

Perasaan individu memiliki arti dimana seseorang merasakan nyaman dengan menggunakan teknologi informasi.

c. Kesesuaian tugas

Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi secara lebih spesifik menunjukkan hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas. Tugas diartikan sebagai segala tindakan yang dilakukan oleh individu-individu dalam memproses input menjadi output. Karakteristik tugas mencerminkan sifat dan jenis tugas yang memerlukan bantuan teknologi.

d. Konsekuensi jangka panjang

Konsekuensi jangka panjang diukur pelayanan yang dihasilkan apakah mempunyai keuntungan pada masa yang akan datang, seperti peningkatan karier dan peningkatan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting. Untuk beberapa individu, motivasi untuk menggunakan teknologi informasi dapat dihubungkan dengan rencana pada masa yang akan datang dan tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini. Menurut Beatty 1986 (dalam Tjhai, 2013: 9), menemukan hubungan positif antara konsekuensi jangka panjang dengan pemanfaatan teknologi informasi jika pelayanan yang di hasilkan dari pemanfaatan teknologi informasi dapat memberikan keuntungan pada masa yang akan datang seperti peningkatan karier dan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting.

e. Pemanfaatan teknologi informasi.

Menurut Triandis (Tjhai, 2013: 9), kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi meliputi faktor objektif yang ada di lingkungan kerja yang memudahkan pemakai dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam konteks pemanfaatan teknologi informasi, kondisi yang memfasilitasi dapat dimasukkan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi. Kompleksitas diartikan sebagai tingkat

inovasi yang diprsepsikan sesuatu yang relatif sulit untuk dimengerti dan digunakan. Jika pemanfaatan teknologi informasi dapat ditunjukkan dalam konteks penerimaan atas inovasi, maka hasil ini mendukung sebuah hubungan yang negatif antara kompleksitas dengan pemanfaatan teknologi informasi. Menurut Thompson et al 1991 (dalam Tjhai 2013), yang memperoleh hasil bahwa kompleksitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kompleks teknologi informasi maka semakin rendah tingkat pemanfaatan teknologi informasi.

f. Indikator Teknologi Informasi

Chin dan Todd (1995) dalam Nur Maflikah (2020: 78), memberikan beberapa dimensi tentang manfaat teknologi informasi. Kemanfaatan dengan estimasi dua faktor oleh Chin dan Todd (1995) dibagi menjadi dua kategori yaitu kemanfaatan dan efektifitas, dengan dimensi-dimensi masing-masing yang dikelompokkan sebagai berikut :

- 1) Kemanfaatan meliputi :
 - a) Menjadikan pekerjaan lebih mudah
 - b) Bermanfaat
 - c) Menambah produktifitas
- 2) Efektifitas meliputi
 - a) Mempertinggi efektifitas
 - b) Mengembangkan kinerja pekerjaan

g. Peranan Teknologi Informasi

Peranan teknologi informasi pada aktifitas manusia pada saat ini memang begitu besar. Abdul Kadir (2014: 15), mengemukakan bahwa teknologi informasi secara garis besar mempunyai peranan sebagai berikut:

- 1) Teknologi Informasi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomasi terhadap suatu tugas atau proses.
- 2) Teknologi Informasi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.
- 3) Teknologi Informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia.

Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2017:335), "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan 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.

b. Faktor-faktor disiplin kerja

Menurut Sutrisno, 2016: 86, ada beberapa hal yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila karyawan tersebut merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah diberikan kepada perusahaan.

2) Adanya tindakan keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan seorang pimpinan atau atasan sangatlah penting, karena karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana seorang pimpinan atau atasan tersebut dapat menegakkan kedisiplinan di dalam dirinya serta bagaimana pimpinan tersebut dapat mengendalikan dirinya sendiri yang berkaitan dengan ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Adanya tindakan aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Pimpinan harus berani untuk mengambil tindakan yang sesuai bila ada karyawan yang melanggar disiplin.

5) Adanya tindakan pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah dirangkai.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain, oleh karena itu pimpinan perlu melakukan perhatian kepada karyawan secara keseluruhan.

c. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2013 : 129), ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

1) Disiplin Preventif

Suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuannya adalah untuk menggerakkan karyawan untuk disiplin diri. Melalui cara preventif ini karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Ada pendapat disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan karyawan yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses seharusnya itu yang dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tidak bersalah sampai pembuktian karyawan berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakili oleh karyawan lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungan dengan keterlibatan pelanggaran.

d. Indikator disiplin kerja

Menurut Sutrisno, (2016:94), tentang indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

Ketaatan terhadap aturan waktu dilihat dari jam kerja, jam pulang kerja, dan jam istirahat kerja, yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi pemerintahan.

2) Taat terhadap peraturan instansi pemerintahan.

Taat terhadap peraturan instansi pemerintahan berbicara mengenai peraturan dasar mengenai cara berpakaian, serta bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

Menurut Muhammad Kadarisman (2018:281), Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai ASN, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Di bawah ini merupakan larangan ketentuan disiplin, antara lain:

1). Pegawai ASN dan Calon Pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan dijatuhi hukuman disiplin.

2). Setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai ASN yang melanggar kewajiban dan larangan dijatuhi hukuman disiplin.

3). Dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, Pegawai ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

e. Disiplin Kerja menurut UU ASN

Dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Bab VIII Pasal 86:

1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.

2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.

3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

4. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan rasa senang. Menurut Kaswan (2017:189) "Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim". Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja.

Menurut Widiyanti, dkk (2015:4) "Semangat kerja adalah sejauhmana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya di dalam perusahaan". Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi. Menurut Hasibuan (2013:141) "Semangat kerja adalah dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan".

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan. Untuk melihat seberapa besar semangat kerja karyawan di perusahaan diperlukan beberapa indikator. Menurut Kaswan (2017: 568), bahwa "Semangat atau kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa

aman, motivasi, promosi dan salah satu faktor lain yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja". Menurut Wukir (2013: 118) bahwa "Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu faktor yang berhubungan dengan keuangan dan faktor non keuangan". Berikut penjelasannya.

1) Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor semangat kerja yang penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.

2) Faktor non keuangan

a) Status pekerjaan, dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memberikan semangat kerja karyawan.

b) Pengakuan/penghargaan, karyawan dapat memberikan semangat kerja dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.

c) Delegasi wewenang, delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memberikan semangat kerja untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.

d) Kondisi tempat kerja, semangat kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.

e) Hubungan yang harmoni, hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memberikan semangat kerja karyawan.

f) Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi semangat karyawan untuk bekerja optimal.

Sedangkan Sutrisno (2016:116) mengemukakan faktor-faktor semangat kerja sebagai berikut:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi semangat kerja pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup. Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

(1) Memperoleh kompensasi yang memadai

(2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai

(3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

(1) Adanya penghargaan terhadap prestasi

(2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak

(3) Pimpinan yang adil dan bijaksana

(4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan semangat kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai. Kompensasi yang memadai merupakan

alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f) Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Membina semangat kerja perlu dilakukan secara terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan kondisi yang demikian, pekerja diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan kreatif. Pembinaan semangat kerja dalam suatu pekerjaan tentulah pimpinan sebagai atasan. Pembinaan semangat kerja akan dapat berhasil jika pimpinan benar-benar menempatkan dirinya bersama-sama dengan pekerja dan berusaha memperbaiki kondisi kerja agar kondusif sehingga suasana kerja turut mendukung terbinanya semangat kerja.

c. . Indikator Semangat Kerja.

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Kaswan (2017: 189) menjelaskan bahwa "Semangat pegawai sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer atau pemimpin, lingkungan kerja dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai". Semangat kerja pegawai memadukan semua perasaan mental dan

emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Terdapat indikator semangat kerja yang menurut Juliandi (2013: 105) yaitu :

- 1) Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi:
- 2) Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan:
- 3) Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja
- 4) Keterlibatan ego dalam bekerja

Berikut penjelasan dari indikator semangat kerja tersebut secara satu persatu.

- 1) Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi. Perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi secara keseluruhan tidak terjadi dalam arti tidak menimbulkan masalah dalam bekerja, hal ini dikarenakan :
 - a) Konsentrasi kerja yang tinggi
 - b) Ketelitian kerja yang baik
 - c) Hasrat untuk maju yang tinggi
- 2) Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan. Setiap karyawan yang ada di perusahaan bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan, hal ini dikarenakan :
 - a) Kebanggaan karyawan dalam bekerja
 - b) Kepuasan Karyawan dalam bekerja
 - c) Labour Turn Over / Tingkat Absensi yang minim
- 3). Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja Menyesuaikan diri dengan teman sekerja yaitu perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja, dimana rasa kekeluargaan di perusahaan selalu dijaga.

- 4). Keterlibatan ego dalam bekerja
Keterlibatan ego dalam bekerja bagi karyawan dengan tujuan untuk menjadi semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menjaga sikap kerja seperti : a) Tanggung Jawab
b) Lancarnya aktivitas Selain itu terdapat beberapa faktor yang harus diketahui oleh perusahaan sebagai indikasi penurunan semangat kerja, yang menurut Wibowo (2016: 195) yaitu :

- (1). Turunnya/rendahnya produktivitas.
- (2) Tingkat absensi yang naik/tinggi
- (3) Labor turnover (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi
- (4) Tingkat kerusakan yang tinggi
- (5) Kegelisahan dimana-mana
- (6) Tuntutan sering kali terjadi
- (7) Pemogokan Berikut penjelasannya.

Ad (1) Turunnya/rendahnya produktivitas Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas. Turunnya produktivitas merupakan indikasi turunnya semangat kerja.

Ad (2) Tingkat absensi yang naik/tinggi Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Pada umumnya bila semangat kerja turun, mereka akan malas untuk datang setiap hari kerja

Ad (3) Labor turnover (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar-masuk karyawan naik dari tingkat sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluarmasuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut.

Ad (4) Tingkat kerusakan yang tinggi Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat karyawan adalah tingkat kerusakan terhadap bahan baku, maupun peralatan yang dipergunakan naik.

Ad (5) Kegelisahan dimana-mana Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain.

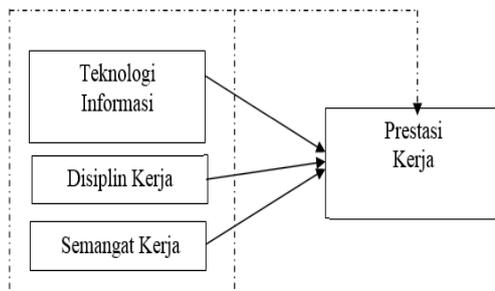
Ad (6) Tuntutan sering kali terjadi Sering terjadinya tuntutan juga merupakan

indikasi turunnya semangat kerja. Tuntutan yang terjadi berasal dari ketidakpuasan karyawan.

Ad (7) Pemogokan Indikasi paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah terjadinya pemogokan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan rasa kekecewaan yang begitu mendalam dan sebagainya.

➤ Kerangka Pemikiran

Agar tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka dapat dibuat skema kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—————▶ Menunjukkan ada nya pengaruh secara simultan

.....▶ menunjukkan adanya pengaruh secara parsial.

Variabel Independen/bebas (X) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan semangat kerja.

Variabel dependen/terikat (Y) dalam penelitian ini adalah prestasi kerja.

➤ Hipotesis

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penggunaan Teknologi Informasi terhadap Pretasi Kerja Pegawai Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri?
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap Pretasi Kerja Pegawai Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap Pretasi Kerja

Pegawai Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan penggunaan teknologi informasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap Pretasi Kerja Pegawai Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.
5. Variabel teknologi informasi paling dominan pengaruhnya terhadap Pretasi Kerja Pegawai Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri yang beralamat di Jl. Durian No. 11 Sanggrahan, Giripurwo, Wonogiri 57612.

B. Variabel Penelitian

1. Variabel terikat (dependen variabel)
Variabel dependen adalah variabel yang nilainya terikat dan dipengaruhi oleh variabel bebas (independen variabel) yang biasanya diberi notasi Y. dalam penelitian ini yang dimaksud variabel dependen adalah prestasi kerja.

2. Variabel bebas (independen variabel)
Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (X1, X2, dan X3) yang dikategorikan sebagai berikut :

X1 = Teknologi informasi

X2 = disiplin kerja

X3 = Semangat kerja

C. Sumber Data

Sumber data yang peneliti kumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer

2. Data sekunder

D. Populasi dan Sampel

Mengingat jumlah subyek yang diteliti kurang dari 100 orang, maka peneliti menggunakan penelitian populasi. Artinya yang menjadi obyek penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang berjumlah 80 pegawai.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner.

Pengukuran digunakan metode *Likerts Summated Ratings* (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban.

2. Studi dokumentasi dan kepus-takaan.

F. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

G. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara
2. Kuesioner

H. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian
2. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik
3. Uji Regresi Linier Berganda
4. Pembahasan

I. Hasil Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan pada uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik

Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis berikutnya.

3. Uji Regresi Linier Berganda

a. Hasil uji regresi diperoleh disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.785	1.785		1.560	.123
	Teknologi Informasi	.674	.097	.529	6.970	.000
	Disiplin Kerja	.226	.100	.183	2.256	.027
	Semangat Kerja	.278	.075	.285	3.700	.000

R = 0,880
R Square = 0,774
Adj. R Square = 0,765
F Hitung = 86,872**
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber: Olahan SPSS 2021, lampiran 7.

Keterangan : *p < 0,05 signifikan pada α < 5%
**p < 0,01 signifikan pada α < 1%

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,785 + 0,647 X_1 + 0,226 X_2 + 0,278 X_3 + e$$

b. Uji Hipotesis

1) Uji t

Tabel 2.
Hasil Uji t (parsial)

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
	(Constant)	1.560	.123
1	Teknologi Informasi	.529	6.970
	Disiplin Kerja	.183	2.256
	Semangat Kerja	.285	3.700

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber: Olahan SPSS 2021, lampiran 7.

Berdasarkan pada hasil uji t ketiga variabel yaitu teknologi informasi, disiplin kerja, dan semangat kerja secara individual (parsial) berpengaruh terhadap prestasi kerja. Variabel teknologi informasi mempunyai pengaruh yang paling dominan dari pada variabel-variabel lainnya.

2) Uji F

Sekelompok variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, karena besarnya F hitung = 86,872 signifikan pada 1%.

3) Koefisien Determinasi

Besarnya adjusted koefisien determinasi adalah 0,765 yang menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh teknologi informasi, disiplin kerja, dan semangat kerja sebesar 76,50% dan sisanya sebesar 23,50% menggambarkan adanya pengaruh variabel lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil analisis data yang penulis lakukan dan telah lolos dari uji prasyarat analisis atau asumsi klasik, maka dapat dilakukan pembahasan untuk masing-masing hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya sebagai berikut:

1. Pembahasan Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan penggunaan Teknologi Informasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri telah dilakukan uji t. Variabel teknologi informasi secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dapat disimpulkan teknologi informasi dinaikkan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,674. Sebaliknya teknologi informasi turun 1 satuan maka akan menurunkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,674, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Muzaki et al., (2016); Romadhoni, K., dan Jajuk H., (2021), menemukan bahwa teknologi informasi, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Pembahasan Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri. telah dilakukan uji t. Variabel disiplin kerja secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,226. Sebaliknya disiplin kerja diturunkan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,226, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

Hasil penelitian konsisten dengan hasil temuan penelitian oleh Widiastri, dan Bagia (2020); Widianta, et al., (2016), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

3. Pembahasan Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri. telah dilakukan uji t.. Variabel semangat secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,278. Sebaliknya semangat kerja diturunkan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan prestasi kerja pegawai

sebesar 0,278, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

Hasil penelitian konsisten dengan hasil temuan penelitian oleh Darmawan, (2014); Sukiswo (2017) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

4. Pembahasan Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan penggunaan teknologi informasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri telah dilakukan uji F. Variabel teknologi informasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Disimpulkan bahwa teknologi informasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama ditingkatkan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sebaliknya teknologi informasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama diturunkan maka akan menurunkan prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung dari temuan penelitian terdahulu yaitu Yurandini, (2022); Yusnelly (2022) menemukan bahwa baik secara parsial maupun simultan teknologi informasi, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari persamaan regresi tersebut dinyatakan signifikan yang berarti bahwa ketiga variabel independen secara stimulan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Besarnya pengaruh secara bersama-sama dapat dilihat dari adjusted R^2 sebesar 0,765 yang artinya variabel teknologi informasi, disiplin kerja, dan semangat kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 76,50%, sedangkan sisanya 23,50% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

5. Pembahasan Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Variabel teknologi informasi paling dominan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

Pada nilai *Standardized Coefficients Beta* (SCB), kerja sama mempunyai nilai SCB paling besar yaitu 0,529. Artinya apabila teknologi informasi, disiplin kerja, dan semangat kerja ditingkatkan, maka yang paling dominan pengaruhnya terhadap meningkatnya prestasi kerja pegawai adalah teknologi informasi. Hasil penelitian ini didukung dari hasil temuan penelitian Muzaki et al., (2016) yang menyatakan bahwa dari variabel-variabel independen yang digunakan variabel teknologi informasi paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara empiris variabel teknologi informasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri. Artinya informasi teknologi ditingkatkan, maka akan mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja pegawai.
2. Secara empiris variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri. Artinya disiplin kerja ditingkatkan, maka akan mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja pegawai.
3. Secara empiris variabel semangat kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya semangat kerja ditingkatkan, maka akan mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja pegawai.
4. Diketahui bahwa SCB variabel informasi teknologi paling besar apabila dibanding SCB variabel lainnya yaitu sebesar 0,529 lebih besar dari SCB untuk disiplin kerja dan SCB semangat kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya apabila teknologi informasi, disiplin kerja dan semangat kerja ditingkatkan bersama, maka variabel teknologi informasi paling dominan

pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai..

5. Variasi Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri dapat dijelaskan oleh variasi teknologi informasi, disiplin kerja dan semangat kerja sebesar 76,50 %, sedangkan sisanya 23,50% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, misalnya: kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan etos kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka penulis memiliki beberapa saran yang dapat diberikan kepada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri maupun kepada peneliti lain sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Kemanfaatan Penggunaan TI, karena variabel kemanfaatan Penggunaan TI mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai, di antaranya yaitu dengan memberikan pelatihan penggunaan sistem yang mudah sehingga prestasi kerja akan meningkat.
2. Disiplin kerja pegawai sudah dalam kategori sangat baik namun masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal pemanfaatan sarana dan prasarana kantor. Untuk itu diharapkan kesadaran dari pegawai dalam menggunakan fasilitas dan sarana prasarana kantor sesuai dengan kebutuhan kantor dan prosedur yang berlaku.
3. Semangat kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri juga termasuk dalam kategori sangat baik, baik dari segi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, namun tetap harus perlu ditingkatkan guna memaksimalkan semangat kerja pegawai terutama dalam hal menjaga hubungan baik antar sesama pegawai

dan meningkatkan kerja tim agar selalu solid dan bersemangat dalam bekerja.

4. Untuk peneliti selanjutnya supaya menambah variabel bebas lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, seperti kompensasi, kepemimpinan dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrina, Ratnawati, V., Nurmawati, P., & Yunina, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Account Representative Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 833–842.
- Aminah, Jajuk H. Epsilandri S., (2021) Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admistrasi dan Pelayanan Publik. Volume VIII, Nomor 2.*
- Angelita, Lisa,, Arwin , Elsera S. C. , Ngajudin N. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Mega Anugrah Mandiri Medan.
- Artha, L.C. Y . NI K. S., dan Gede A. Y., (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektifitas Atas Sistem Informasi Akuntansi Dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Kertha Usada Kabupaten Buleleng. *Jimat (Jurnal Ilmiah Mahasis Akuntansi) Undiksa*. Vol.4. No.1.
- Darimi, I., (2017) Teknologi Informasi Dan Komunikasi Sebagai Media Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Efektif, *Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi*, Vol. 1, No. 2, Oktober 2017, hal. 112.
- Dessler, G., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan.Salemba Empat.
- Ekawati, N., (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan PT. Central Texindo Batujajar –Bandung. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol 16 No 2.
- Hasibuan, Malayu SP, (2012). *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hinaya (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada AJB Bumiputera 1912.
- Kadir, A., (2014). *Pengenalan Sistem Informasi* Yogyakarta: Edisi Revisi. Andi.
- Kumala, H.R dan Teni A., (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor.
- Maflikhah, Nur. (2010). Peran Teknologi Informasi Pada Niat Untuk Mendorong Knowledge Sharing Karyawan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta (Sebuah Pengujian Terhadap Teori Difusi Inovasi). Surakarta: Universitas Sebelas Maret..
- Mangkunegara,A. P., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muna, N. dan Sri I., (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 2, Juni.
- Muzakki, M.H., Heru S., DAN Saiful R. Y., (2016) Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap

- Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 39 No.2 Oktober.
- Nuraini (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*. Volume 4 Issue 3 (2021) Pages 653 – 672.
- Romadhoni, K dan Jajuk H., (2021). Dampak Perkembangan Teknologi Informasi, Pengalaman, dan Kemampuan terhadap Prestasi Karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* Vol. 9 No. 1
- Sari, N. Fadilla, Havis A., (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (Kud) Sejahtera Babat Toman. *EBISMEN - VOLUME 1, NO. 2*.
- Sinambela, L. P., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukiswo (2017). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Sumatera Utara Medan. *Jurnal Mutiara Manajemen*, Vol.2 No.1
- Sutrisno, E., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjhai fung Jing. (2013). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Akuntan Publik. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 5(1):1-26.
- Widianta, Bagia, Suwendra (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.
- Widiastri, dan Bagia (2020). Pengaruh Disiplin Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi.
- Yusnelly, A., Roza L. Nanda S, dan Ratna N., (2022) Pengaruh Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 3(3) 2022 : 1264-1272.
- Zainuddin, M.S. , dan Muhammad D., (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bri Cabang Majene *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*. Volume 3 Nomor 1 Edisi Desember.