

## PENGARUH PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Enjellina Basuki<sup>1\*</sup>, M.Afuan<sup>2</sup>, Andre Ilyas<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia

Corresponding Author : [njellinabsk@gmail.com](mailto:njellinabsk@gmail.com)

### ARTICLE INFO

**Kata Kunci:** Kinerja Karyaran; Penguasaan Teknologi Informasi; Disiplin Kerja; Produktivitas Kerja.

*Received : 26, Februari 2024*

*Revised : 25, April 2025*

*Accepted: 5, Mei 2025*

*Published: 30, Mei 2025*

©2025The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh penguasaan teknologi informasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT. Incasi Raya Pom Pangian Dharmasraya dengan populasi 205 orang karyawan dan sampel dengan rumus slovin yakni 67 orang karyawan, menggunakan data primer yang diperoleh dari menyebarkan kuesioner kepada 67 orang karyawan sebagai responden yaitu pada PT. Incasi Raya Pom Pangian. penelitian ini menggunakan alat Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). hasil penelitian menunjukkan bahwa: teknologi informasi, disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT.Incasi Raya Pom Pangian. Penguasaan teknologi informasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Incasi Raya Pom Pangian. Disiplin kerja, produktifitas kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Pom Pangian. Penguasaan teknologi informasi, disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening.

### ABSTRACT

*This study aims to test and analyze the effect of mastery of information technology and work discipline on employee performance with work productivity as an intervening variable at PT. Incasi Raya Pom Pangian Dharmasraya with a population of 205 employees and a sample with the slovin formula, namely 67 employees, using primary data obtained from distributing questionnaires to 67 employees as respondents at PT. This study uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis tools using Partial Least Square (PLS). the results showed that: information technology, work discipline has a significant effect on work productivity at PT.Incasi Raya Pom Pangian. Mastery of information technology has a significant effect on employee performance at PT Incasi Raya Pom Pangian. Work discipline, work productivity there is a significant influence on employee performance at PT Incasi Raya Pom Pangian. Mastery of information technology, work discipline has a significant effect on employee performance with work productivity as an intervening variable.*

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Imbron & Pamungkas, 2021). Bagi perusahaan, penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting. Penilaian tersebut dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Untuk meningkatkan keberhasilan tersebut, perusahaan perlu upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan salah satunya dengan cara melibatkan lebih banyak dan lebih dalam lagi sumber daya manusia ke dalam kegiatan perusahaan.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anggraini, 2022).

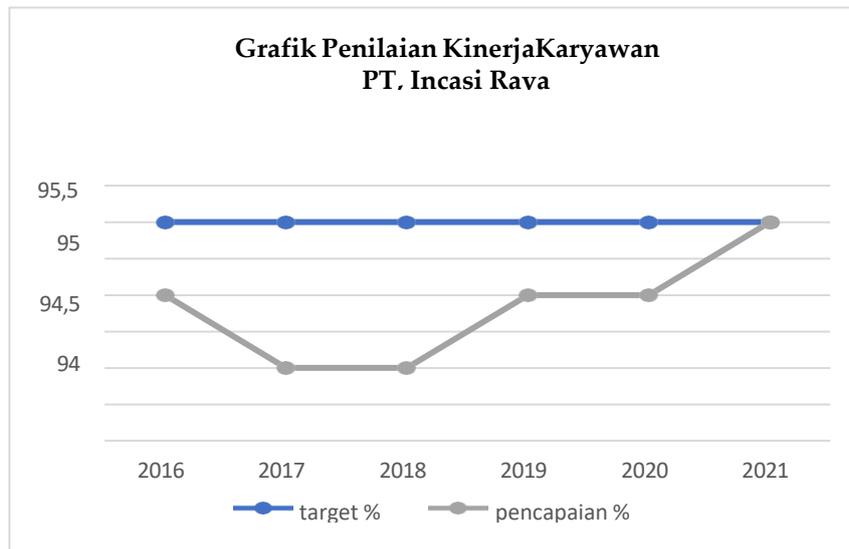
menurut (Ilham habibi et al., 2020) Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, manipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu. Menurut (Hilardi et al., 2022) Penguasaan teknologi informasi adalah kemampuan atau keterampilan seseorang dalam menggunakan teknologi informasi untuk memperoleh, memproses, menyimpan, dan menyebarkan informasi dengan efektif dan efisien.

Menurut (Shofwani & Hariyadi, 2019) disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang / sekelompok orang terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih teratur, efektif, dan efisien dalam menyelesaikan tugas mereka, dan hal ini pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, disiplin kerja adalah salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi keberhasilan dan kinerja perusahaan atau organisasi.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah produktivitas kerja Dalam (Ariani et al., 2020) Produktivitas kerja menurut Agustin yaitu keterampilan untuk menghasilkan barang serta jasa dari berbagai sumber daya manusianya itu sendiri. Secara garis besar, produktivitas kerja yaitu kemampuan meningkatkan hasil keterampilan dan kerja karyawan yang dilihat dari sumber daya manusianya itu sendiri.

Berdasarkan hasil observasi dan pengumpulan data di PT Incasi Raya, peneliti memperoleh data penilaian kinerja karyawan. Berikut data penilaian kinerja karyawan PT Incasi Raya :

*Tabel Grafik 1.*



Sumber : PT. Incasi Raya 2022

Persentase penilaian kinerja karyawan PT. Incasi Raya, menunjukan bahwa secara umum pencapaian kinerja tidak tercapai dan mengalami penurunan dengan target yang telah ditetapkan PT. Incasi Raya. Apabila pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan dari target pencapaian yang di tetapkan PT. Incasi Raya membutuhkan karyawan sebagai faktor utama dalam mencapai target perusahaan, yang dapat berkerja dalam tim, dapat berkerja sama serta membantu rekan kerja, mematuhi peraturan perusahaan, serta memiliki kemampuan dalam mengoperasikan teknologi seperti komputer.

Berikut Ini Tabel Produktivitas Kerja PT. Incasi Raya POM Pangian Nagari Sinamar, Kecamatan Asam Jujuhan, Kabupaten Dharmasraya.

**Tabel 1.**

**Target Realisasi Produksi PT. Incasi Raya Pangian Nagari Sinamar Tahun 2019-2022**

Tahun	Target produksi	Realisasi	%
2019	138.320.000	135.176.518	97,72%
2020	160.342.000	141.342.765	88,15%
2021	146.330.000	134.170.000	82,80%
2022	187.800.000	205.147.330	90,24%

Sumber : PT. Incasi Raya Pangian 2023

Dari tabel diatas terlihat hasil produksi PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya cenderung berfluktuasi dan ada yang tidak mencapai target tahunnya, terlihat ditahun 2019 sebesar 135.176.518 kg pertahun dengan target 138.320.000 kg . Kemudian

ditahun 2020 juga mengalami penurunan produksi dengan hasil produksi 141.342.765 kg dengan target 160.342.000 kg, dan pada tahun 2021 juga mengalami penurunan produksi dengan target 146.330.000 kg dan terealisasi 134.170.000 kg pertahun. Dan ditahun 2022 produksi mengalami peningkatan yang signifikan dengan target produksi 187.800.000 kg dan terrealisasi 205.147.330 kg pertahun.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hilardi et al., 2022) dengan judul “Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire” menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis Penguasaan Teknologi Informasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

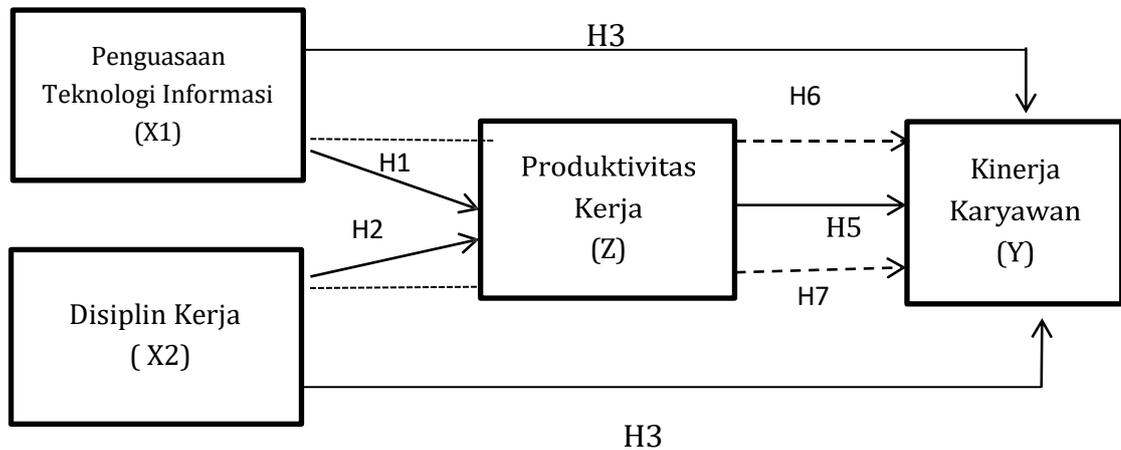
Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yulianie, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro” menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang selama ini peneliti anggap, terbukti dan benar adanya. Disiplin pegawai yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Fajriansyah et al., 2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19” menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Incasi Raya Pom Pangian Dharmasraya”.

Gambar 1 : kerangka Pikir



Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu seperti yang telah dipaparkan diatas maka penelitian ini akan mencoba menguji pengaruh penguasaan teknologi informasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT. Incasi Raya Pom Pangian Dharmasraya dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
- H3 : Penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H4 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H5 : Produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H6 : Penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja sebagai variabel intervening.
- H7 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja sebagai variabel intervening.

## METODOLOGI

### Objek Penelitian

Dalam penulisan Penelitian ini objek penelitian yang dipilih penulis dilakukan di PT. Incasi Raya POM Pangian, Kabupaten Dharmasraya yang berlokasi di Jorong Sungai Berawan, Nagari Sinamar, Kecamatan Asam Jujuhan, Kabupaten Dharmasraya, Provinsi Sumatera Barat 27684.

## Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian jenis kuantitatif. Seperti yang dikatakan oleh Sugiyono dalam (Sihotang & Santosa, 2019) bahwa penelitian kuantitatif suatu metode dalam penelitian yang ditujukan untuk meneliti populasi dan sampel, dalam mengambil sampel dengan cara random, data dikumpulkan dengan instrument penelitian, analisis dengan kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian.

## Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Nur Safitri & Kasmari, 2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 205 Karyawan.

Menurut sugiyono dalam (Nur Safitri & Kasmari, 2022) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Dalam pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan "*Insidental Non Probalility Sampling*" yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data, alasan menggunakan metode ini karena lebih hemat biaya dan waktu dibandingkan dengan teknik sampel lain. Sampel dalam penilaian ini berjumlah 65 karyawan.

## Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

### 1. Data Primer

Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dengan survey langsung ke objek penelitian melalui pendekatan Questioner sesuai dengan daftar pertanyaan yang disiapkan (Julianto, 2019).

### 2. Data sekunder

Menurut (Julianto, 2019). Yaitu data pendukung yang diperoleh dari objek penelitian atau sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicetak pihak lain).

## Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dan penulisan Skripsi ini peneliti menggunakan beberapa metode diantaranya :

1. Penelitian Kepustakaan ( Library Research )

Pengumpulan data yang berupa teori-teori, dan konsep-konsep yang penting dan mempunyai relevansi dengan masalah pokok penelitian ini, dilakukan dengan menelaah berbagai literatur-literatur dan buku-buku ilmiah yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti terutama masalah yang berhubungan dengan pengaruh penguasaan teknologi informasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT. Incasi Raya POM Pangian, Dharmasraya.

2. Penelitian Lapangan ( Field Research )

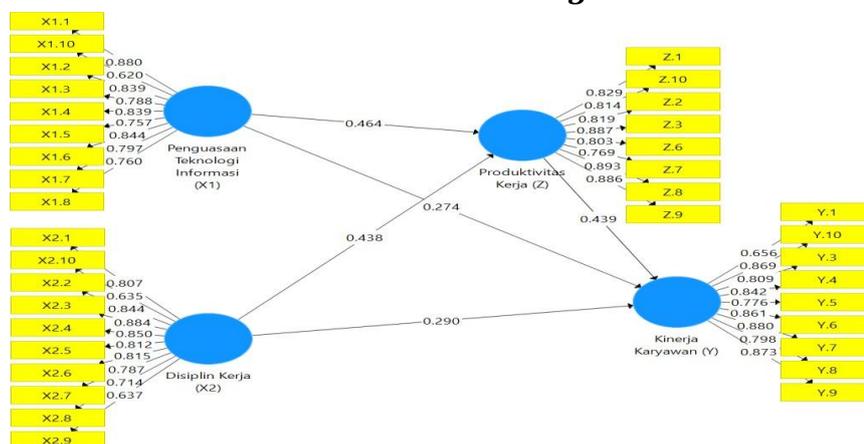
Pengumpulan data yang langsung kepada sumber penelitian dilapangan, dilakukan dengan cara :

- a. Wawancara Yaitu meminta keterangan secara langsung perihal yang ada hubungannya dengan penelitian melalui sumber data.
- b. Angket (*Questioner*) Yaitu menyebarkan daftar pertanyaan (*questioner*), yang diberikan kepada responden yang selanjutnya digunakan dalam proses analisa data untuk menemukan jawaban permasalahan pokok dalam penelitian ini.
- c. Observasi yaitu pengamatan mengenai pengaruh penguasaan teknologi informasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT. Incasi Raya POM Pangian, Dharmasraya.

**Hasil Penelitian**

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,6, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variable penelitian.

**Gambar 2 Outer Loadings Setelah Eliminasi**



Sumber : Hasil uji outer model

**Pengujian Outer Model Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel 2.

**Outer Loadings Kinerja Karyawan (Y)**

<https://ejournal.ummu.ac.id/index.php/JDB>

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Y.1	0,656	Valid
Y.3	0,809	Valid
Y.4	0,842	Valid
Y.5	0,776	Valid
Y.6	0,861	Valid
Y.7	0,880	Valid
Y.8	0,798	Valid
Y.9	0,873	Valid
Y.10	0,869	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6 dengan demikian kinerja karyawan valid.

**Pengujian *Outer Model* Penguasaan Teknologi Informasi (X<sub>1</sub>)**

Tabel 3.

*Outer Loadings* Penguasaan Teknologi Informasi (X<sub>1</sub>)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X1.1	0,880	Valid
X1.2	0,839	Valid
X1.3	0,788	Valid
X1.4	0,839	Valid
X1.5	0,757	Valid
X1.6	0,844	Valid
X1.7	0,797	Valid
X1.8	0,760	Valid
X1.10	0,620	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6 dengan demikian penguasaan teknologi informasi valid.

**Pengujian *Outer Model* Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Tabel 4.

*Outer Loadings* Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X2.1	0,807	Valid
X2.2	0,844	Valid
X2.3	0,884	Valid
X2.4	0,850	Valid
X2.5	0,812	Valid
X2.6	0,815	Valid
X2.7	0,787	Valid

<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

X2.8	0,714	Valid
X2.9	0,637	Valid
X2.10	0,635	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6 dengan demikian disiplin kerja valid.

## Pengujian Outer Model Produktivitas Kerja (Z)

Tabel 5.

**Outer Loadings Produktivitas Kerja (Z)**

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Z.1	0,829	Valid
Z.2	0,819	Valid
Z.3	0,887	Valid
Z.6	0,803	Valid
Z.7	0,769	Valid
Z.8	0,893	Valid
Z.9	0,886	Valid
Z.10	0,814	Valid

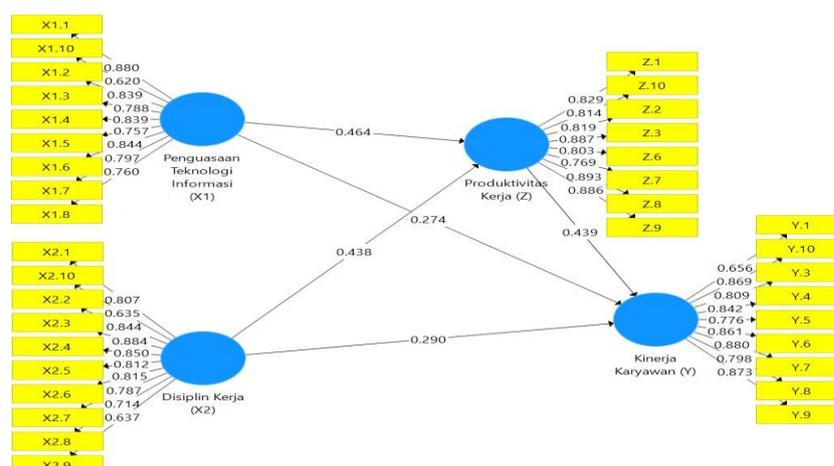
Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6 dengan demikian produktivitas kerja valid.

## Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Gambar 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE)



Selain dari gambar diatas untuk menilai nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih dari 0,50 sebagai tabel berikut:

**Tabel 6.**  
**Report Hasil Pengujian AVE**

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,674
Penguasaan Teknologi Informasi (X1)	0,632
Disiplin Kerja (X2)	0,613
Produktivitas Kerja (Z)	0,703

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

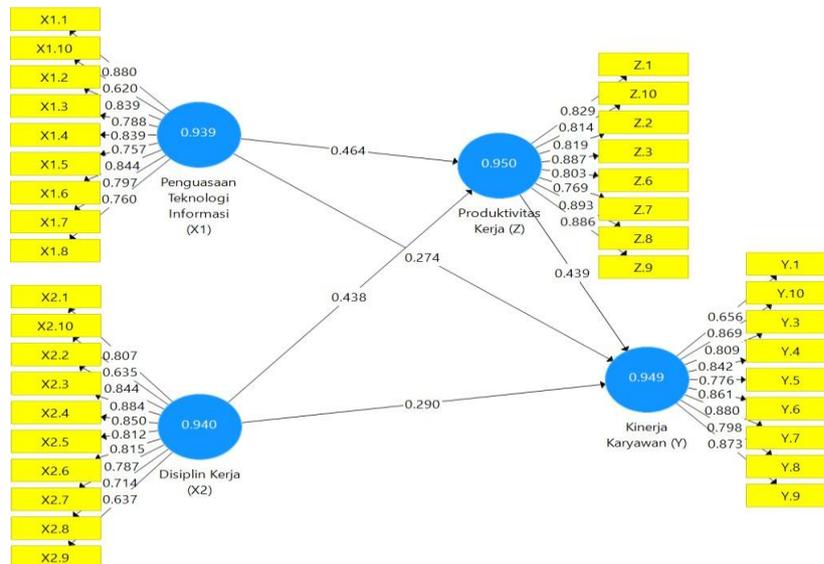
Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan bisa untuk tahap berikutnya.

1. Nilai *average variance extracted* (AVE) pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,674 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.
2. Nilai *average variance extracted* (AVE) pada variabel penguasaan teknologi informasi sebesar 0,632 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.
3. Nilai *average variance extracted* (AVE) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,613 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.
4. Nilai *average variance extracted* (AVE) pada variabel produktivitas kerja sebesar 0,703 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.

### Penilaian Reliabilitas

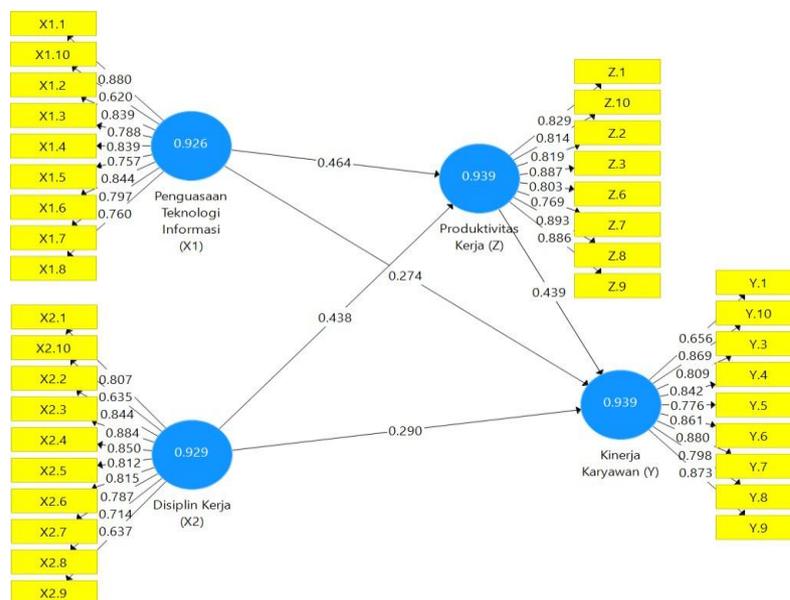
Penilaian *outer* model bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer* model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.

Gambar 4. Nilai Composite Reliability



Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau *reliable*.

Gambar 5. Cronbach Alpha

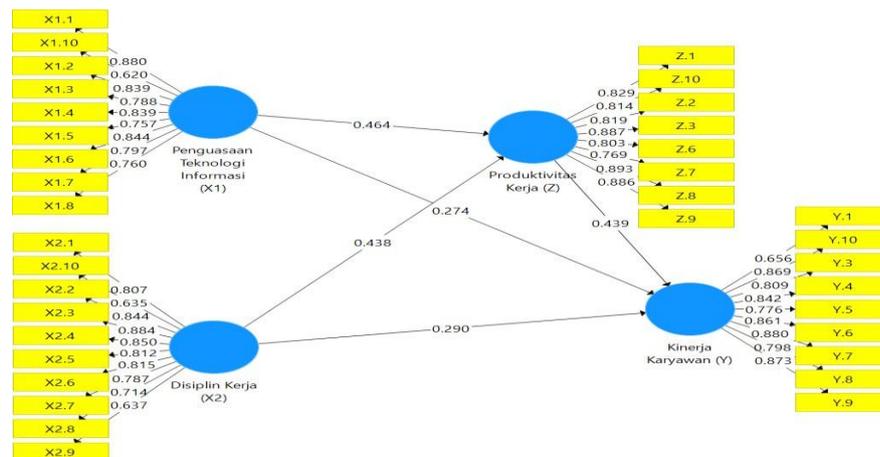


Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau handal.

**Pengujian Inner Model (Structural Model)**

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:

Gambar 6. Struktural Model Inner



Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut:

- a. Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk penguasaan teknologi informasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,464 X1 + 0,438 X2$$

- b. Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk penguasaan teknologi informasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Z = 0,274 X1 + 0,290 X2 + 0,439 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*, berikut estimasi *R-Square*:

**Tabel 7.**  
**Evaluasi Nilai *R Square***

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,881	0,875
Produktivitas Kerja (Z)	0,732	0,723

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Pada table diatas terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,881 atau sebesar 88,9%, maka kontribusi variabel penguasaan teknologi informasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 88,9% sisanya 11,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Nilai *R-Square* variabel produktivitas kerja sebesar 0,732 atau sebesar sebesar 73,2%, maka kontribusi variabel penguasaan teknologi informasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 73,2% sisanya 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

**Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t- statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t- statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* pengujian model:

**Tabel 8.**  
***Direct Effect***

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>	Ket
Penguasaan Teknologi Informasi (X1) - > Produktivitas Kerja (Z)	0,464	0,447	0,118	3,942	0,000	Diterima
Disiplin Kerja (X2) -> Produktivitas	0,438	0,446	0,109	4,011	0,000	Diterima

Kerja (Z)						
Penguasaan Teknologi Informasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,274	0,268	0,104	2,636	0,009	Diterima
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,290	0,291	0,111	2,616	0,009	Diterima
Produktivitas Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,439	0,447	0,096	4,583	0,000	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian. Adapun hasil dari hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penguasaan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja  
 Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,942 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan penguasaan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja.
2. Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja  
 Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 4,011 > 1,96 nilai P-Value 0,001 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
3. Penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan  
 Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 2,636 > 1,96 nilai P-Value 0,009 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  
 Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,616 > 1,96 nilai P-Value 0,009 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang

signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 4,583 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>5</sub> diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 9.**  
*Indirect Effect*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Ket
Penguasaan Teknologi Informasi (X1) -> Produktivitas Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,204	0,202	0,075	2,708	0,007	Diterima
Disiplin Kerja (X2) -> Produktivitas Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,192	0,199	0,065	2,963	0,003	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*, tahun 2024

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Adapun hasil dari hipotesis pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja

Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 2,708 > 1,96 nilai P-Value 0,007 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>6</sub> diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja.

2. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,963 > 1,96 nilai P-Value 0,003 <

0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_7$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebagai berikut:

**Tabel 10.**

**Hasil Penelitian**

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Alpha	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh yang signifikan penguasaan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja.	0,000	0,05	Diterima
H2	Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.	0,000	0,05	Diterima
H3	Terdapat pengaruh yang signifikan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.	0,009	0,05	Diterima
H4	Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	0,009	0,05	Diterima
H5	Terdapat pengaruh yang signifikan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan.	0,000	0,05	Diterima
H6	Produktivitas kerja memediasi pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.	0,007	0,05	Diterima
H7	Produktivitas kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	0,003	0,05	Diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan penguasaan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Incasi Raya Pom Pangian yakni terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Incasi Raya Pom Pangian, terdapat pengaruh yang signifikan Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Pom Pangian, terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Pom Pangian, terdapat pengaruh yang signifikan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Pom Pangian, terdapat pengaruh yang signifikan Penguasaan Teknologi informasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja sebagai

variabel intervening pada PT. Incasi Raya Pom Pangian. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan Produktivitas Kerja sebagai variable intervening pada PT.Incasi Raya Pom Pangian.

Rekomendasi dalam penelitian berikutnya, Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan kinerja karyawan seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja, beban kerja, iklim organisasi dan stres kerja ataupun menambahkan variabel moderating. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih lebih besar lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akuntansi, J., Penggunaan, P., Informasi, T., Interpersonal, B., Kepemimpinan, D. A. N. G., Empiris, S., Bank, P., Di, S., Ambon, K., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pattimura, U., Penggunaan, P., & Informasi, T. (2020). *No Title*. 8(2), 117– 126. <https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2873>
- Anggraini, N. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak). *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(4), 315–334. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i4.1189>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Fajriansyah, Muh Imam Taufiq, Halida Sasmita, Aminuddin Hamdat, & A We Tenri Fatimah Singkeruang. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150–160. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v1i2.95>
- Hilardi, A., Modding, B., & Putra, A. H. P. K. (2022). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire. *Jurnal Tata Kelola (JTK)*, 9(2), 126–140. <https://doi.org/10.52103/jtk.v9i2.1329>
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 1–27.
- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmq.v11i1.338>
- Yulianie, E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap

# Jurnal Bisnis Digital

Universitas Muhammadiyah Muara Bungo

DOI: <https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v3i1.1904>

Vol. 3, No. 1, Mei-2025, hlm. 49-66

e-ISSN: 2988-1218

Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro.  
*Jurnal Simplex*, 2(April), 103–111.