BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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, anatarorganisasi, dan antarindividu, terasa seperti tidak berjarak. Kemajuan ini memberikan dampak terhadap organisasi atau instansi untuk berupaya konvensional. 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 (Abdullah, 2013)

Teknologi informasi memiliki perkembangan yang sangat signifikan di era ini. 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 dan mempermudah dalam menginput data diberbagai bidang termasuk pada sektor pariwisata. Hal inilah yang mampu memberikan dampak terhadap produktivitas maupun kinerja karyawan pada suatu organisasi atau instansi.

UNMAS DENPASAR

Pada tahun 2019, wabah virus corona (Covid-19) mulai terdeteksi di Wuhan, China. WHO menyatakan penyakit tersebut sebagai pandemi dan mulai masuk ke Indonesia pada 2 Maret 2020 tidak hanya di Indonesia, tetapi seluruh dunia merasakan dampak, Akibat wabah ini mengakibatkan industri pariwisata dan sektor lain mengalami kesulitan. Penyebaran virus Corona yang sudah semakin besar di Indonesia, mendesak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah preventif untuk memutus rantai penularan Corona dengan membatasi pergerakan masyarakat sebagai contohnya adalah *social and physical distancing*, Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) dan *Work From Home* (WFH) (Sarmigi, 2020:5).

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (Suwatno, 2008:157). Sejalan dengan pendapat di atas maka produktivitas kerja dapat dikatakan sebagai tolak ukur dari proses pelaksanaan kerja oleh karyawan. Proses pelaksanaan kerja yang dipadukan dengan sikap dan pola pikir yang baik dari karyawan sebagai sumber daya yang berperan dalam organisasi, akan menciptakan kinerja yang berorientasi pada kualitas dan kuantitas. Dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat di perlukan adanya Produktivitas Kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya produktivitas banyak terletak pada faktor sebagai pelaksana kegiatan perusahaan yaitu, para anggota, karyawan atau pekerja.

UNMAS DENPASAR

Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahan. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemaren, dan hasil yang dapat di raih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini (Umi, 2014:8).

Gambar 1.1
Indeks Produktivitas Pekerja Di Indonesia

UNMAS DENPASAR

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2021

Badan Pusat Statistik (BPS) (2021) menyebutkan, pandemi berdampak terhadap kualitas pekerja Indonesia. Ini dilihat dari kondisi produktivitas pekerja di Indonesia sebesar 43,78 pada Agustus 2020, turun 20,7% dari 55,23 pada Agustus 2019. Apabila dibandingkan dengan Februari, terdapat penurunan produktivitas pekerja di Indonesia sebesar 20,7% dari 52,79 pada Februari 2020 menjadi 44,54

pada Februari 2021. Namun dalam rentang waktu Agustus 2020 hingga Februari 2021, terdapat perbaikan produktivitas pekerja sebesar 1,7%. Peningkatan ini karena adanya perubahan positif dari program pemulihan ekonomi, meskipun angkanya belum setinggi saat sebelum pandemi.

Pemanfaatan teknologi informasi yang telah masif diberbagai instansi pemerintahan maupun swasta diharapkan dapat menjadi alternatif dan langkah preventif dalam penanggulangan wabah virus Corona. Namun hambatan dan tantangan masih dirasakan karena terdapat distraksi dari beberapa hal, misalnya saja jaringan internet yang tidak stabil dan belum meratanya pengetahuan pegawai dalam pemanfaatan teknologi informasi ini utamanya bagi pegawai yang telah memasuki usia lanjut. Teknologi informasi terbagi dalam dua teknologi, yaitu teknologi komputer dan teknologi komunikasi, keduanya berkombinasi dalam sebuah fungsi pemrosesan dan penyebaran informasi baik yang bersifat finansial maupun bersifat non finansial. Menurut Information Technology Association of America (ITAA) teknologi informasi merupakan sebuah fungsi perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi yang menggunakan komputer, khususnya perangkat lunak dan perangkat keras (Rochmatetal, 2013).

Pergeseran kebiasaan budaya kerja yang dipengaruhi oleh adanya virus Corona berdampak juga pada kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud

UNMAS DENPASAR

termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212)

Jika awalnya absensi dilakukan secara manual dengan verifikasi sidik jari maupun kornea mata di kalangan instansi pemerintah, kini hal itu berubah hanya dengan absensi dan kerja dari jarak jauh. Integritas dan loyalitas serta disiplin pegawai sangat dibutuhkan saat ini. Pemanfaatan teknologi yang berperan secara aktif, disiplin kerja dan pemberian insentif bagi pegawai diharapkan akan memberi dampak pada produktivitas pegawai yang menurun di masa pandemi.

Menurut Moeheriono (2012: 259) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi. Menurut Rivai (2009: 384) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai

UNMAS DENPASAR

pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Terdapat beberapa pendapat para peneliti tentang produktivitas kerja pegawai sesama pandemi Covid-19 ada yang berpendapat produktivitas kerja meningkat dan ada yang berpendapat produktivitas kerja menurun. Produktivitas kerja meningkat anatara lain yaitu *Work from home* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *work life balance* (Maria 2020), Sedangkan kajian Agus Purwanto (2020), Lebih fleksibel dakam menyelesaikan pekerjaan tidak mengeluarkan uang transfortasi atau biaya bensin, lebih memiliki waktu luang dan tidak setres diperjalanan saat macet, Terhindar dari gangguan setres, lebih dekat dengan keluarga, menghemat waktu perjalanan, terasa lebih sehat dan menjaga keseimbangan kerja, memiliki kreativitas tinggi, dapat memisahkan tugas rumah dan kantor, serta tekanan yang minim akan meningkatkan produktivitas kerja dalam pengembangan diri, mutu, semangat kerja, peningkatan hasil dan efesiensi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diana (2001) tentang "Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Pegawai Bank Sulselbar" menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2006) "Pengaruh Penerapan System Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pajak di Provinsi Bali" dalam penelitiannya terdapat pengaruh positif signifikan antara penerapan system teknologi informasi dan perbaikan struktur organisasi terhadap produktivitas kerja aparat pajak. Hal ini berarti semakin baik

UNMAS DENPASAR

pemanfaatan teknologi informasi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa semakin baik penggunaan teknologi informasi semakin baik kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Amran (2010) dalam penelitiannya yang berjudul "Peran Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Desa Sidomulyo" menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja. Sedangkan Wisnu Wijaya (2010) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daeran BPR Werdhi Sedana Kabupaten Gianyar" menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daeran BPR Werdhi Sedana Kabupaten Gianyar.

Penelitian Srie Yono, Teguh Djiwanto dan Manogar Hasibuan (2004) yang berjudul "Pengaruh Insentif Produktivitas Karyawan" yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Putu Pande Yudiastara (2015) dengan judul "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai" hasil analisis melalui model persamaan struktural terbukti bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebesar 0,120 yang berarti bila insentif semakin tinggi, maka disiplin akan semakin meningkat.

Penurunan angka produktivitas pekerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu dan layanan kepada masyarakat. Sektor yang menjadi *spotlite*

UNMAS DENPASAR

sejak adanya kasus Covid-19 ini adalah sektor pariwisata khususnya di Provinsi Bali. Pada awal kemunculan kasus Covid-19 di Wuhan, Cina, Desember 2019, pariwisata Bali belum terdampak oleh isu tersebut karena masih banyak wisatawan nusantara dan luar negeri yang berkunjung ke Bali. Berdasarkan catatan Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (BPSPB), tahun 2019 jumlah kedatangan wisatawan asing ke Bali masih normal yaitu 6.275.210 wisatawan. Namun, seiring dengan penyebaran Covid-19 ke Bali pada tahun 2020, pariwisata Bali mulai merasakan dampaknya yang dapat dilihat dari penurunan jumlah kunjungan wisatawan asing ke Bali, yaitu sebanyak 1.069.473 orang (BPSPB, 2021).

Hal ini menjadi urgensi khususnya pada Dinas Pariwisata Provinsi Bali, tuntutan peningkatan kinerja pariwisata akan membutuhkan produktivitas yang tinggi dari pegawai struktural maupun non struktural. Pemanfaatan teknologi khususnya di bidang informasi dapat menjadi salah satu faktor pendukung jalannya pekerjaan yang diberikan. Namun dalam pengaplikasiannya masih banyak terjadi kendala teknis maupun kurangnya pemahaman dalam penggunaannya khususnya untuk pegawai yang memasuki umur purnabakti, sehingga hal ini dapat menghambat produktivitas para pegawai. Tidak hanya itu, disiplin kerja para pegawai menurun diakibatkan tidak diwajibkannya melakukan absensi secara langsung di kantor melainkan melalui aplikasi, sehingga sulit mengecek kehadiran pegawai yang tepat waktu. Pemberian insentif juga ditiadakan karena fokus pemerintah dalam memberikan bantuan sosial di masa pandemi. Beberapa indikator ini menjadi hal yang mendorong produktivitas pegawai yang menurun.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan permasalahan di atas dapat menjadi tolak ukur bahwa terdapat penurunan produktivitas pegawai khususnya di bidang pariwisata provinsi Bali, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Pariwisata Bali.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1.2.1 Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di masa pandemi Covid-19 pada Dinas Pariwisata Bali?

1.2.2 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di masa pandemi Covid-19 pada Dinas Pariwisata Bali?

1.2.3 Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di masa pandemi Covid-19 pada Dinas Pariwisata Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

UNMAS DENPASAR

Adapaun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap produktivitas pegawai di masa pandemi Covid-19 pada Dinas Pariwisata Bali.

1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di masa pandemi Covid-19 pada Dinas Pariwisata Bali.

1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas pegawai di masa pandemi Covid-19 pada Dinas Pariwisata Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Merupakan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan Untuk mengembangkan teori Administrasi Kepegawaian, dan Managemen Sumber Daya Manusia serta sebagai Untuk mengembangkan pola berfikir melalui penulisan ini dan melatih penulis dalam menerapkan teori-teori yang didapat selama kuliah.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan pengetahuan dan dapat bermanfaat sebagai tambahan ilmu tentang produktivitas kerja sehingga dapat menghasilkan penentu sumber daya manusia yang lebih baik. Diharapkan dapat menjadi salah satu pemikiran bagi pihak Dinas Pariwisata Provinsi Bali dalam rangka mengevaluasi produktivitas kerja pegawai dan sebagai bahan perbandingan dan sumber informasi dalam penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Grand theory pada umumnya adalah teori-teori makro yang mendasari berbagai teori di bawahnya. Disebut *grand theory* karena teori tersebut menjadi dasar lahirnya teori-teori lain dalam berbagai level. *Grand Theory* disebut makro karena memang berada di level makro yang berbicara tentang struktur dan tidak berbicara fenomena-fenomena mikro. *Grand Theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen terdiri dari enam (6M) unsur yaitu: Men, Monet Method, Material, Machine, dan Market. Unsur manusia (Men) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Berikut adalah pendapat para ahli tentang pengertian pengembangan sumber daya manusia: Hasibuan (2014:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan amstrong (2009:17) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia. Serta pandangan Rivai dan Sagala (2013:18) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen

UNMAS DENPASAR

umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusai dalam sebuah organisasi.

Menurut Cushway (1996:6) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Sebagai dasar pembuatan kebijakan SDM agar memiliki pekerja yang berkinerja tinggi.
2) Mengimplementasikan kebijakan SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.
3) Mengembangkan tujuan dan strategi SDM.
4) Memberi dukungan pada manajer lini untuk mencapai tujuan.
5) Menangani masalah pekerja agar tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuan.
6) Menghubungkan komunikasi antara pekerja dan manajemen.
7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

UNMAS DENPASAR

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai

macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya, lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004:43).

Secara umum produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan maksud yang sebenararnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barangbarang dan jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Sinungan 2009:12).

Siagian (2005) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin maksimal. Sedangkan menurut Komaruddin (1992) pada hakekatnya produktivitas meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Tohardi (Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional (dalam Sedarmayanti, 2009) dikatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan: “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan

UNMAS DENPASAR

hari esok lebih baik dari hari ini". Whitmore (dalam Sedarmayanti, 2009) memadang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Paul Mali (dalam Sedarmayanti, 2009) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Teori yang diungkapkan pada konferensi Oslo 1984 yang dikutip Sinungan (2009) Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Mulyadi (2007) mengungkapkan Produktivitas adalah suatu ukuran yang berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut.

Sedangkan Ravianto (1988) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi dengan mana modal, material, peralatan atau teknologi, manajemen SDM, informasi dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana dengan memiliki sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja hari kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih baik atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini.

UNMAS DENPASAR

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

UNMAS DENPASAR

Menurut Payaman J. Simanjutak (1985: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
2) Sarana pendukung, meliputi:
    a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.

b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, 2007: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3. Modal

UNMAS DENPASAR

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan,

lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

2.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanakan standar (Muchdarsya, 2005: 262 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi). Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahan.
2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

UNMAS DENPASAR

3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output. Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas (dalam Kusnendi, 2003: 8.5) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut:

$$O_i = g(I_1, I_2 \ldots\ldots I_n)$$

Dimana O_i adalah output, sedangkan adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula diatas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana:

P = Produktivitas;

O = Output;

I = Input

Dalam Muchdarsyah Sinungan (2003: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukan apakah pelaksanaan

UNMAS DENPASAR

sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukan pencapaian relatif.
3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

2.2.4 Tujuan dan Manfaat Pengukuran Produktivitas

1) Tujuan Pengukuran Produktivitas

Tujuan dari pengukuran ialah akan menentukan jenis rasio mana yang digunakan dan diantaranya banyak macam produktivitas nilai "*Value Produktivity*" produktivitas nilai tambah atau *value added productivity* lebih cocok digunakan untuk menggambarkan peningkatan produktivitas dan pembagian hasilnya. Hal ini dikarenakan nilai tambah umumnya merupakan sumber dari pembagian hasil produksi ditingkat ekonomi secara nasional maupun tingkat perusahaan. Tujuan dari pengukuran produktivitas antara lain yaitu:

A. Menentukan jenis rasio mana yang digunakan dan diantaranya banyak macam produktivitas nilai.
B. Melakukan penilaian efisiensi konversi sumber dayanya.
C. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas dalam jangka pendek dan panjang.

UNMAS DENPASAR

D. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa datang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.

E. Menciptakan tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus menerus.

2) Manfaat Produktivitas Kerja

Manfaat Produktivitas menurut Vincent Garspersz:

a) Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya.

b) Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.

c) Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa datang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.

UNMAS DENPASAR

d) Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapar ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada ditingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur.

e) Pengukuran produktivitas perusahan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas diantara organisasi perusahaan dalam industri sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas industri pada skala nasional maupun global.

f) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus menerus (*Continuous Productivity Improvement*) dan lain-lain.

2.3 Teknologi informasi

Teknologi informasi terbagi dalam dua teknologi, yaitu teknologi komputer dan teknologi komunikasi, keduanya berkombinasi dalam sebuah fungsi pemrosesan dan penyebaran informasi baik yang bersifat finansial maupun bersifat non finansial. Menurut Information Technology Association of America (ITAA) teknologi informasi merupakan sebuah fungsi perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi yang menggunakan komputer, khususnya perangkat lunak dan perangkat keras (Rochmatetal, 2013).

Komputer elektronik dan perangkat lunak komputer membantu dalam hal mengubah, menyimpan, melindungi, memproses, menstransmisikan, dan memeperoleh informasi secara aman. Martin, dkk (2019) mendefinisikan teknologi informasi sebagai kombinasi antara teknologi komputer dengan teknologi komunikasi, teknologi komputer yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak yang berfungsi untuk mengolah dan menyimpan informasi sedangkan teknologi komunikasi berfungsi untuk melakukan transmisi informasi. Menurut Thomas McKeown (2000) mendefinisikan teknologi informasi sebagai seperangkat teknologi yang mempunyai fungsi untuk membuat, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam bentuk apapun. Suyanto (2005: 3) mendefinisikan teknologi informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya. Menurut Aji (2005) menyatakan teknologi informasi merupakan bagian

UNMAS DENPASAR

dari sistem informasi dan teknologi informasi menunjukkan pada teknologi yang digunakan dalam menyampaikan dan mengolah informasi. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Williams dan Saywer yang dikutip oleh Sesear (2010: 6) menyatakan bahwa bahwa teknologi informasi merupakan sebuah bentuk umumyang menggambarkan setiap teknologi yang membantu menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan dan atau menyampaikan informasi. Dari uraian diatas dapat dinyatakan bahwa teknologi informasi adalah suatu kombinasi antara teknologi komputer dengan teknologi komunikasi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dengan mendalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

2.4 Disiplin Kerja

UNMAS DENPASAR

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212) Disiplin kerja dapat didefeinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai,

patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo, 2003 :291).

Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009:824). Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2006:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2004:610) Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disipli segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai

UNMAS DENPASAR

alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Pembagian disiplin ada 2 jenis (Moekizat, 2002: 356) yaitu:

1) *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksanakn diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri sesorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2) *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya

UNMAS DENPASAR

yang ekstrim "*command discipline*" memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

2.5 Insentif

Berbagai cara dilakukan para manajer untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dengan segala daya upayanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menggerakkan berarti mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya disertai dengan motivasi kerja yang tinggi. Sebagaimana diketahui bahwa setiap orang yang bekerja baik pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya mengharapkan adanya balas jasa atau imbalan yang diberikan atas sumbangan kerja, pikiran dan waktu yang diberikannya.

Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan diberikannya insentif kepada karyawan. Untuk memperoleh pengertian lebih jelas tentang insentif di bawah ini dijelaskan teori-teori insentif oleh beberapa para ahli sebagai berikut : Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmatetal, 2013).

Menurut Nafrizal, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian

UNMAS DENPASAR

insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya (Nafrizal, 2012).

Menurut Moeheriono (2012: 259) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi. Menurut Rivai (2009: 384) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

1) *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
2) *Production bonuse* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
3) *Commissions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.

UNMAS DENPASAR

4) *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja rangking menjadi: *marginal, below average, average, good, outstanding.*
5) *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
6) *Pay-for-knowledge / Pay-for-skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
7) *Non-monetary incentives* merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
8) *Executive incentives* merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangkan panjang.
9) *International incentives* diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.

2.6 Gambaran Kondisi Pegawai di Masa Pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 tidak boleh menjadi penghalang aparatur sipil negara (ASN) untuk bekerja secara professional dan lebih produktif memberikan layanan kepada masyarakat. ASN sebagai pelayan masyarakat diharapkan tetap mampu menjalankan kewajibannya meskipun dalam kondisi pandemi Covid-19. Istilah pandemi mungkin sudah tidak asing lagi didengar oleh masyarakat dunia. Hal ini terungkap setelah WHO (*World Health Organization*) mengumumkan virus Covid-19 menjadi Pandemi.

Pandemi menurut KBBI dimaknai sebagai wabah yang berjangkit serempak dimana-mana meliputi daerah geografis yang luas. Sedangkan Covid-19 merupakan penyakit yang disebabkan oleh *virus severe acute respiratory syndrome*

UNMAS DENPASAR

coronavirus 2 (Sars-CoV-2). Covid-19 dapat menyebabkan gangguan sistem pernapasan, mulai dari gejala yang ringan seperti flu hingga infeksi paru-paru, selain gangguan pernapasan, pasien Covid-19 dapat mengalami gangguan pembekuan darah yang dapat menyebabkan stroke dan peradangan ekstrem yang menyerang berbagai sistem organ.

1) Sistem Kerja

Sistem kerja adalah sistem dimana manusia atau mesin melakukam pekerjaan (proses dan aktivitas) dengan menggunakan informasi, teknologi dan sumber daya lainnya untuk menghasilkan produk atau jasa bagi pelayanan internal atau eksternal. Sistem kerja adalah serangkaian aktifitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan kepuasan dan keuntungan (Irwan, 2013). Sistem kerja Aparatur Sipil Negara dimasa pandemi covid-19 terdapat dua sistem yaitu bekerja dari kantor (*Work From Office*) dan bekerja dari rumah (*Work From Home*). Mengenai penyesuaian sistem kerja bagi ASN untuk menjaga keberlangsungan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik menyongsong tatanan normal baru yang produktif dan aman dari Covid-19.

Seluruh ASN pastinya harus beradaptasi dengan perubahan tatanan hidup pada situasi pandemi Covid-19 karena ini merupakan hal baru dalam sistem kerja. Salah satu bentuk adaptasi terhadap tatanan normal ialah Aparatur Sipil Negara masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang berlaku. Namun untuk beradaptasi dengan kondisi pandemi, perlu dilakukan penyesuaian sistem kerja dengan menjalankan protokol kesehatan dalam aktivitas keseharian. Penyesuaian sistem kerja dapat dilaksanakan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi

UNMAS DENPASAR

bekerja, yakni pelaksanaan tugas kedinasan di kantor (WFO) dan atau pelaksanaan tugas kedinasan di rumah (WFH).

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu intansi atau dinas sangat penting untuk diperhatikan manajemennya. Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas pegawai di dalam kantor. Menurut (Nuraini 2013) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawaidan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Di masa pandemi Covid-19 ini pasti penyesuain lingkungan kerja karena ada sistem kerja dari rumah (*Work From Home*), pegawai harus berdaptasi dengan lingkungan baru untuk bekerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja pegawai. Tanpa lingkungan kerja yang baik, pegawai akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimanadalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu instansi.

2.7 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan gambaran umum atau hubungan topik yang akan diteliti dengan peneliti selanjutnya yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sehingga tidak ada pengulangan.

UNMAS DENPASAR

2.7.1 Penelitian yang dilakukan oleh Syarah Amalia dan Mahendra Fikri tahun (2019) berjudul "Pengaruh teknologi informasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro" menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro.

2.7.2 Penelitian yang dilakukan oleh Putu Pande Yudiastara (2015) dengan judul "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai" hasil analisis melalui model persamaan struktural terbukti bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebesar 0,120 yang berarti bila insentif semakin tinggi, maka disiplin akan semakin meningkat.

2.7.3 Penelitian yang dilakukan Marta Wijayanti (2014) berjudul "Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah (BPD) Kabupaten Indragiri Hulu" ditemukan bahwa PNS pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hulu sudah baik dan sebagian lagi kurang baik. Dikatakan sudah baik karena sebagian pegawai melakukan pekerjaan dengan tepat waktu. Dikatakan tidak baik karena pegawai lambat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

2.7.4 Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2016) "Pengaruh Penerapan System Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pajak di Provinsi Bali" dalam penelitiannya terdapat pengaruh positif signifikan antara

UNMAS DENPASAR

penerapan system teknologi informasi dan perbaikan struktur organisasi terhadap produktivitas kerja aparat pajak. Hal ini berarti semakin baik pemanfaatan teknologi informasi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa semakin baik penggunaan teknologi informasi semakin baik kinerja pegawai.

2.7.5 Penelitian yang dilakukan Wisnu Wijaya (2010) yang berjudul "Pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daeran BPR Werdhi Sedana Kabupaten Gianyar" menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daeran BPR Werdhi Sedana Kabupaten Gianyar.

UNMAS DENPASAR