

## PENGARUH KEDISIPLINAN DAN TEKNOLOGI KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Putri Aulia Djiwillis<sup>1</sup>, Jamaluddin Bata Ilyas<sup>2</sup>, Atia Kirana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> STIE Amkop Makassar  
Email: [putriauliadjiwillis@gmail.com](mailto:putriauliadjiwillis@gmail.com)

**Abstract:** *The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence of disciplinary variables, communication technology, employee productivity, where this research uses a quantitative research approach with a sample of 44 employees using the multiple regression analysis method with the help of the SPSS application Version 26. The findings of this research show that there is a positive and significant influence of discipline on employee productivity, the communication technology variabel has a positive and significant influence on employee productivity, while simultaneous testing shows that discipline and communication technology have a positive and significant influence on employee productivity of PT Pegadaian Branch Bontoala.*

**Keywords:** *Discipline; Communication Technology; Employee Productivity*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan variabel disiplin, teknologi komunikasi terhadap produktivitas karyawan, dimana penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 44 karyawan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap produktivitas karyawan, variabel teknologi komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa disiplin dan teknologi komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Pegadaian Cabang Bontoala.

**Kata Kunci:** Disiplin; Teknologi Komunikasi; Produktivitas Karyawan

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan daya saing agar mampu bertahan dan berkembang. Salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas tersebut tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga berkaitan erat dengan

aspek perilaku dan manajerial seperti kedisiplinan serta dukungan infrastruktur seperti teknologi komunikasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut secara sistematis untuk meningkatkan efektivitas kerja secara menyeluruh.

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu indikator utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab, komitmen, serta kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan. Dalam praktiknya, disiplin menjadi alat penting bagi manajemen dalam membangun etos kerja yang positif, mendorong semangat kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai produktivitas optimal. Hal ini berlaku pula di PT Pegadaian Cabang Bontoala, yang dalam pengamatan awal menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan, yang ditandai dengan tingginya tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan kurangnya kepatuhan terhadap standar kerja.

Di sisi lain, kemajuan teknologi komunikasi telah menjadi bagian tak terpisahkan dalam dunia kerja modern. Teknologi ini tidak hanya menjadi sarana untuk menyampaikan informasi, tetapi juga menjadi penopang utama dalam sistem kerja yang menuntut kecepatan, efisiensi, dan kolaborasi. Penggunaan teknologi komunikasi yang tepat memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih fleksibel, mengakses informasi secara cepat, serta berinteraksi secara efektif tanpa batasan ruang dan waktu. Namun, pemanfaatan teknologi komunikasi di lingkungan PT Pegadaian Cabang Bontoala dinilai belum maksimal. Hal ini berdampak pada keterlambatan penyampaian informasi, kesalahan koordinasi, dan penurunan kualitas pelayanan terhadap nasabah.

Permasalahan yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya tantangan serius yang perlu segera diatasi. Beban kerja yang tidak seimbang, sistem penggajian yang belum memadai, kurang tegasnya penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi menjadi faktor-faktor yang menurunkan semangat dan produktivitas karyawan. Selain itu, tidak adanya sistem komunikasi internal yang efisien juga menyebabkan keterlambatan dalam pengambilan keputusan serta kurangnya sinergi antarkaryawan dan antarbagian.

Masalah-masalah ini, jika tidak segera ditangani, akan berdampak pada penurunan performa organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting karena berupaya mengkaji secara bersamaan dua variabel penting yang memengaruhi produktivitas kerja, yaitu kedisiplinan dan teknologi komunikasi. Keunikan dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang tidak hanya melihat dari sisi perilaku individu (kedisiplinan), tetapi juga dari sisi sistem kerja yang lebih luas (teknologi komunikasi). Selama ini, sebagian besar penelitian lebih terfokus pada salah satu aspek saja. Dengan menggabungkan dua dimensi tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dan sistem kerja di PT Pegadaian serta perusahaan serupa lainnya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan peningkatan produktivitas kerja yang berorientasi pada pemanfaatan teknologi dan penguatan kedisiplinan, demi mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kedisiplinan**

Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemudian Hasibuan (2017) juga mengemukakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2011) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya, yaitu: (1) kehadiran karyawan, (2) ketaatan pada peraturan kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, dan (4) tingkat kewaspadaan tinggi karyawan.

### **2.2 Teknologi Komunikasi**

Teknologi komunikasi menekankan pada perangkat elektronik sebagaimana yang dikemukakan oleh Evert M. Rogers dalam Sukoco (2008), bahwa kata kunci dari teknologi komunikasi adalah *electronic technology*. Teknologi komunikasi

didefinisikan oleh Rowe dalam Sukoco (2006) sebagai komunikasi yang menggunakan peralatan elektronik maupun elektromagnetik. Adapun Quible (2001) mendefinisikannya sebagai transmisi informasi yang menggunakan teknologi telepon. Sehingga dapat disimpulkan bahwa teknologi komunikasi adalah perangkat keras dalam sebuah struktur organisasi yang mengandung nilai-nilai sosial, memungkinkan setiap individu mengumpulkan, memproses dan saling menukar informasi dengan individu-individu lain.

Berikut indikator teknologi komunikasi, yaitu (Rowe dalam Sukoco, 2006):

- a. Mampu memperoleh informasi pada waktu yang tepat serta akurat.
- b. Mampu memperoleh data secara *real-time*.
- c. Memungkinkan operasional perusahaan, baik fasilitas maupun sumber daya manusianya tersebar di berbagai tempat.

### **2.3 Produktivitas Kerja**

Menurut Marwansah (2016) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil yang konkrit produk yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang dimiliki. Namun, ada cara untuk meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan, yaitu dengan memberikan penghargaan untuk motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menyelenggarakan pelatihan, dan melaksanakan evaluasi (Irawati, 2018). Produktivitas kerja ini dapat diukur dengan beberapa indikator produktivitas menurut (Sujono & Suhada, 2021) sebagai berikut: (1) kemampuan, (2) peningkatan hasil yang dicapai, (3) semangat kerja, (4) mutu hasil kerja, dan (5) efisiensi.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pegadaian Cabang Bontoala sebanyak 44 orang dengan teknik sampling sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Variabel yang diukur dalam penelitian ini ada 2,

yaitu variabel bebas X (kedisiplinan (X1) dan teknologi komunikasi (X2)), dan variabel terikat Y (produktivitas kerja). Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi software SPSS 26.0 for windows.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. HASIL

##### 4.1.1 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

	Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	6.039	2.175		2777	.008
	Kedisiplinan	.816	.103	.769	7.936	.000
	Teknologi Komunikasi	.171	.084	.197	2.039	.048

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah, 2025

Dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat ditarik persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6.039 + 0.816X_1 + 0.171X_2$$

Dari hasil persamaan tersebut, dapat dijelaskan untuk masing-masing komponen persamaan yaitu jika seluruh variabel bebas memiliki nilai yang constant atau sama dengan nol (0), maka variabel produktivitas kerja akan memiliki nilai 6,039. Jika variabel kedisiplinan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, sementara variabel bebas lainnya bernilai constant atau sama dengan nol (0), maka variabel produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,816 satuan. Jika variabel teknologi komunikasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dan variabel bebas lainnya dianggap constant atau sama dengan nol (0), maka variabel produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,171 satuan. Dari struktur persamaan tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai yang positif sehingga pengaruh yang diberikan terhadap variabel terikat adalah positif. Hal ini berarti bahwa masing-masing variabel kedisiplinan dan teknologi komunikasi

berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

#### 4.1.2 Uji Simultan

**Tabel 2.**  
**Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,840	2	47,420	32,914	,000 <sup>b</sup>
	Residual	59,069	41	1,441		
	Total	153,909	43			

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Teknologi Komunikasi, Kedisiplinan

Sumber: data diolah, 2025

Dengan diperolehnya nilai Ftabel yaitu sebesar 3,22, maka pengambilan keputusan dapat dilakukan. Berdasarkan table Anova tersebut di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar  $32,914 > Ftabel$  yaitu sebesar 3,22 pada tingkat signifikansi  $0,000 < sig. 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Oleh karenanya, kedisiplinan dan teknologi komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pegadaian Cabang Bontoala.

## 4.2. PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pegadaian Cabang Bontoala. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,816 dengan nilai thitung  $7,938 > ttabel 1,682$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini memperkuat teori Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan individu dalam menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja terbukti berperan penting dalam menciptakan keteraturan kerja dan meningkatkan tanggung jawab karyawan. Penelitian ini sejalan dengan temuan dari Firmansyah & Mistar (2020), Hernawan & Mulandoro (2021), serta Maharani & Wiyata (2020), yang semuanya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan dengan produktivitas kerja.

### **Pengaruh Teknologi Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel teknologi komunikasi juga berpengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,171 dan  $t_{hitung} 2,039 > t_{tabel} 1,682$  pada taraf signifikansi  $0,048 < 0,05$ . Teknologi komunikasi berperan penting dalam mempercepat proses penyampaian informasi, memperlancar koordinasi antar bagian, dan meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini mendukung pendapat Ujang Saefullah (2007), bahwa teknologi komunikasi memungkinkan pertukaran informasi yang lebih efektif dalam organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Talumewo et al. (2023) dan Abdullatif (2020), yang juga menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai.

### **Pengaruh simultan antara Kedisiplinan dan Teknologi Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan dan teknologi komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pegadaian Cabang Bontoala, dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $32,914 > F_{tabel} 3,22$  pada taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) juga diterima. Kombinasi kedisiplinan dan pemanfaatan teknologi komunikasi terbukti menjadi faktor penting yang mendorong tercapainya produktivitas optimal. Disiplin membentuk budaya kerja yang tertib dan konsisten, sedangkan teknologi komunikasi meningkatkan efektivitas penyampaian informasi dan kolaborasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien.

Hal ini didukung oleh pendapat Rivai (2011) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas. Dalam hal ini disiplin adalah suatu keadaan tertib yang bagi seseorang atau kelompok orang untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi tertentu dan bersedia menjalankan peraturan itu baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan. Seiring perkembangan zaman dan meningkatnya kebutuhan masyarakat dalam hal kepuasan berkomunikasi yang berorientasi pada pelayanan, maka salah satu faktor yang mendukung kelancaran dalam berkomunikasi adalah dengan hadirnya berbagai macam teknologi dibidang komunikasi, dan kaitannya dengan organisasi perusahaan, teknologi komunikasi dapat digunakan

dalam hal memberikan pelayanan maksimal terhadap relasi, nasabah maupun pelanggan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan dan Teknologi Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Variabel Kedisiplinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,816 dengan nilai signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor dominan yang memengaruhi peningkatan produktivitas. Sementara itu, Teknologi Komunikasi juga berpengaruh positif dengan koefisien sebesar 0,171 dan nilai signifikansi 0,048. Ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi komunikasi yang baik turut berkontribusi terhadap produktivitas kerja, meskipun pengaruhnya tidak sekuat kedisiplinan.

Berdasarkan temuan tersebut, organisasi disarankan untuk memprioritaskan penguatan budaya kerja yang berorientasi pada kedisiplinan, melalui kebijakan yang konsisten, pengawasan yang adil, serta pemberian contoh oleh pimpinan. Di sisi lain, peningkatan efektivitas teknologi komunikasi juga perlu diperhatikan, misalnya melalui pelatihan digital, pemanfaatan platform komunikasi kerja yang efisien, dan pembaruan sistem informasi. Dengan mengelola kedua aspek ini secara simultan, produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullatif, D. (2020). Disiplin Kerja, Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PPPGL Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202-216.
- Fitri Nurqamar, I., Almaida, A., Nurhadi N, M., & C Sampepajung, D. (2021). Ocb, Job Engagement, And Organizational Commitment: A Study Of Z Generation. *Psychology and Education*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen sumber daya manusia, Cet. Delapan Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Irawati, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 11(1), 117–134.
- Maharani, A., & Wiyata, M. T. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT Glostar Indonesia. *Winter Journal: Imwi Student Research Journal*, 1(1), 53-62.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Dua*, Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Mulandoro, F. E., & Hernawan, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Rahayu Electric. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 74-85.
- Quible, Z. (2001). *Administrative Office Management, An Introduction*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rivai, Veithzal., Ella Januari Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sujono dan Suhada. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(3).
- Sukoco, Badri Munir. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Sukoco, Badri Munir. (2008). *Kurikulum Berbasis teknologi informasi dan komunikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Talumewo, J., Tewal, B., & Taroreh, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penguasaan Information Technology (IT) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 254-263.
- Ujang Saefullah. (2007). *Kapita Selektta Komunikasi*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.