

**PENGARUH PEMANFAATAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA LEMBAGA PENDIDIKAN NURUL ISLAM**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**MUHAMMAD HADIL UMAM**

**NIM : 19510216**

**PRORAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2023**

**PENGARUH PEMANFAATAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA LEMBAGA PENDIDIKAN NURUL ISLAM**

**Diajukan kepada :**

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk Memenuhi Salah Satu  
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana (SM)



**Disusun Oleh :**

MUHAMMAD HADIL UMAM

NIM : 19510216

**PRORAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH PEMANFAATAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DI LEMBAGA PENDIDIKAN NURUL  
ISLAM**

**SKRIPSI**

Oleh  
**MUHAMMAD HADIL UMAM**  
NIM : 19510216

Telah Disetujui Pada Tanggal  
19 Februari 2024 **Dosen**  
**Pembimbing,**



**Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM**  
NIP. 19750426201608012042

**LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

**PENGARUH PEMANFAATAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA DI LEMBAGA PENDIDIKAN NURUL ISLAM**

Oleh

**MUHAMMAD HADIL UMAM**

NIM : 19510216

Telah diseminarkan 3 November 2023

Susunan Dewan Penguji: Tanda Tangan

1. Penguji I

**Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM**

NIP. 197311172005011003



2. Penguji II

**Ahmad Mu'is, M.Ag**

NIP. 19711110201608011043



3. Penguji III

**Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM**

NIP. 19750426201608012042



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH PEMANFAATAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DI LEMBAGA PENDIDIKAN**

**Oleh**

**MUHAMMAD HADIL UMAM**

**NIM : 19510216**

**Telah Disetujui Pada Tanggal 9 Oktober 2023**

**Dosen Pembimbing,**



**Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM  
NIP. 19750426201608012042**

## SURAT PERNYATAAN

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Hadil Umam  
NIM : 19510216  
Fakultas/jurusan : manajemen

Menyatakan bahwa "SKRIPSI" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Islam (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

#### **PENGARUH PEMANFAATAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA LEMBAGA PENDIDIKAN NURUL ISLAM**

Merupakan hasil kerja saya sendiri, bukan "DUPLIKASI" dari karya orang lain, selanjutnya apabila dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, akan tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun

Malang, 1 maret 2024

Hormat saya



Muhammad Hadil Umam  
19510216

## HALAMAM PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah* *rabbi* *alamin*, Puji Syukur Kehadirat Allah *Subhanahuawata'ala* yang telah memberikan rahmat sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik, sholawat serta salam senantiasa dihaturkan kepada junjungan kita, nabi kita, Nabi Muhammad *Shallallahu alaihi wassalam* yang syafaatnya diharapkan di akhirat kelak

Karya ilmiah ini, saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua saya, bapak (Alm) Muhamad Muhlis Dan Ibu Naimatul Atqiyah yang telah mendidik saya sejak lahir, selalu mendukung dalam segala hal, yang selalu berusaha agar saya menjadi orang yang berada di jalan yang di ridhoi oleh allah *Subhanahuawata'ala* sehingga saya dapat merasakan bersekolah hingga jenjang saat ini, dan tidak lupa pula berkat tak hentinya aliran doa pengharapan mereka untuk kesuksesan serta kebahagiaan

Kepada kiai dan guru saya (yang tidak bisa saya sebut satu per satu) dari saya mengenyam pendidikan pertama hingga sekarang, saya mengucapkan banyak terimakasih dan bersyukur menjadi bagian dari perjalanan keilmuan yang membangun saya hingga menjadi orang yang lebih baik daripada sebelumnya

Kepada seluruh dewan guru, asatidz, serta segenap dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah ikhlas dan sabar memberikan bimbingan dan sumbangsih ilmu kepada saya

Kepada Seluruh saudara ,teman, dan semua elemen yang mendukung dan memberikan *support* kepada saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu

**HALAMAN MOTTO**

**“NOTHING DIES EASY  
AND NOTHING DIES TASTEFUL”  
-HAJIME ISAYAMA**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah *Subhanahuawata'ala*, atas rahmat serta hidayah-nya penelitian dengan judul “Pengaruh Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Lembaga Pendidikan Nurul Islam” ini mampu diselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam semoga tercurah limphakan kepada junjungan kita Nabi Muammad Sallallahualaihiwasallam, yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan yang terang benderang, yakni dengan adanya *islam wal iman*, saya menyadari bahwa pada penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan serta sumbangan pemikiran dan ide dari berbagai pihak, pada kesempatan ini saya menyampaikan terimakasih yang tiada batasnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M zainuddin, MA selaku rektor Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan, dan arahan sehingga penelitian yang merupakan tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik
5. Bapak Dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim Malang. Yang telah menyampaikan pengetahuan dan wawasan keilmuan kepada saya selama menempuh Studi.
6. Kedua orang tua saya, Alm. Muhamad muhlis ghozali dan ibu naimatul atqiyah yang senantiasa menjadi *support system*, dan selalu mendo'akan serta dukungan baik moral dan material
7. Kepada saudara (salman alfarisi), teman dan semua yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung
8. Kepada lagu JKT 48 yang menemani saya diwaktu mengerjakan skripsi ini

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati, saya menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini, saya berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak.

## Daftar isi

SKRIPSI .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
HALAMAM PERSEMBAHAN .....	vii
HALAMAN MOTTO .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Peneltian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	10
KAJIAN TEORI .....	10
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.1.1 Persamaan Penelitian .....	17
2.1.2 Perbedaan Penelitian.....	17
2.2 Kajian Teoritis.....	17
2.2.1 Teknologi Informasi .....	17
2.2.2 Disiplin Kerja .....	23
2.2.3 Kinerja .....	33
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	37
2.3.1 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja.....	37
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	39
2.4.3 Pengaruh Teknologi Informasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	40
2.4 Kerangka Konseptual .....	42
2.5 Hipotesis Penelitian .....	43

BAB III.....	44
METODE PENELITIAN .....	44
3.1 Jenis Penelitian.....	44
3.2 Lokasi Dan Objek Penelitian.....	44
3.3 Populasi Dan Sempel.....	44
3.3.1 Populasi.....	44
3.3.2 Sampel.....	44
3.4 Teknih Pengambilan Sampel.....	44
3.5 Data Dan Jenis Data .....	45
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.7 Definisi Oprasional Variabel.....	45
3.8 Sekala Pengukuran.....	48
BAB IV.....	49
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1. Gambaran Responden .....	49
4.1.2. Gambaran deskripsi responden .....	49
4.1.2.1. Teknologi Informasi .....	49
4.1.2.2. Disiplin Kerja .....	53
4.1.2.3. Kinerja .....	56
4.1.3. Deskripsi variabel .....	59
4.1.3.1. deskripsi variabel teknologi informasi .....	59
4.1.3.2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	60
4.1.3.3. Deskripsi Variabel Kinerja .....	61
4.2 Hasil Uji Penelitian .....	62
4.2.1.Uji Instrumen .....	62
4.2.2 Uji Validitas Dan Reabilitas .....	63
4.2.2.1. Outer Loading .....	63
4.2.2.2. Uji Construct Reliability And Velidity .....	64
4.2.2.3. Uji Discriminant Validity-Htmt .....	65
4.2.2.4. Uji Discriminant Validity-Fornel Lacker.....	65
4.2.2.5. Uji Discriminant Validity-Cross Loading .....	66
4.2.2.6. Uji Tabel Inner Vif- Inner Model .....	67

4.2.3. Bootstraping-Pengujian Hipotesis.....	68
4.2.3.1. Evaluasi Kecocokan & Keباikan Model Goodness Of Fit.....	68
4.2.3.1.1. F-Square .....	68
4.2.3.1.2. R-Square.....	69
4.2.3.1.3. SRMR.....	69
4.3. Pembahasan.....	70
4.3.1 pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja .....	70
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja .....	71
BAB V.....	73
PENUTUP .....	73
5.1. Kesimpulan.....	73
5.2. Saran .....	73
DAFTAR PUSTAKA .....	74
LAMPIIRAN-LAMPIRAN .....	76
Lampiran 1 Kuisiener .....	76
Lampiran 2 Tabulasi Data Berdasarkan Hasil Skor Kuisiener.....	81
Lampiran 3 deskripsi Variabel.....	84
Variabel X.1 .....	84
Variabel X.2 .....	84
Variabel Y .....	85
Lampiran 4 Uji Validitas .....	85
Lampiran 5 Uji Reabilitas .....	86
Lampiran 6 Uji Diskriminant Validity-Htmt.....	87
Lampiran 7 Uji Diskriminant Validity-Fornel Lacker.....	87
Lampiran 8 Uji Discriminant Validity-Cross Loading .....	87
Lampiran 9 path coefficient.....	88
F-Square .....	89
R-Square.....	89
SRMR.....	89
SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME .....	94

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 .....	3
Tabel 2 .....	5
Tabel 3 .....	12
Tabel 4.....	42
Tabel 5.....	45
Tabel 6.1.....	47
Tabel 6.2.....	50
Tabel 6.3.....	53
Tabel 6.4.....	55
Tabel 6.5.....	65
Tabel 6.6.....	67
Tabel 6.7.....	68
Tabel 6.8.....	59
Table 6.9.....	60
Tabel 6.10.....	60
Tabel 6.11.....	61
Tabel 6.12.....	61
Tabel 6.13.....	63
Tabel 6.14.....	63
Tabel 6.15.....	64
Tabel 6.16.....	64
Tabel 6.17.....	65

## ABSTRAK

Muhammad Hadil Umam.2024,Skripsi.Judul : Pengaruh Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi  
Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Lembaga Pendidikan Nurul Islam

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si.

Kata kunci : *Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Kinerja*

---

---

Perkembangan dunia dalam bidang teknologi terus mengalami peningkatan sehingga mengakibatkan beberapa pihak untuk memiliki strategi yang berbeda untuk menghadapi perkembangan zaman ini, salah satu yang harus dihadapi dengan pesatnya perkembangan teknologi ini memaksa sebagian orang untuk mengembangkan sumberdaya manusianya untuk menghadapi tantangan tersebut, salah satu tantangan ini muncul dalam berkembangnya teknologi yang memberikan kemudahan dalam mengolah informasi, dan beberapa kemungkinan masalah yang lebih kompleks dengan adanya kemudahan maka akan mendatangkan efek lain, maka akankah disiplin dalam bekerja dapat dinilai layak dan bisa mengimbangi hal tersebut, namun kembali lagi kepada individu yang mengoprasikannya, apakah perkembangan tersebut layak dan berbanding lurus dengan apa yang didapatkan, sebagian mungkin masih belum melakukan perubahan dalam mengikuti zaman, namun umat manusia akan dipaksa untuk terus berkembang seiring waktu,

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur dan menguji pengaruh teknologi informasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Lembaga Pendidikan Nurul Islam di Kabupaten Sumenep, metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, sampel yang digunakan sebanyak 30 dengan hitungan keseluruhan dari tenaga kerja yang diambil dengan teknik pengumpulan data standard berupa kuesioner, analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode regresi, sedangkan uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, dengan bantuan aplikasi pendukung berupa PLS-SEM 4

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel Teknologi Informasi tidak mempengaruhi kinerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

## ABSTRACT

Muhammad Hadil Umam.2024, Thesis.Title: The Influence of Using Information Technology Systems and Work Discipline on the Performance of Nurul Islam Educational Institutions

Mentor:Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Sc.

Keywords :*Information Technology, Work Discipline, Performance*

---

---

World developments in the field of technology continue to increase, resulting in several parties have different strategies to face developments in this era, one of which must be faced with the rapid development of technology which forces some people to develop their human resources to face these challenges, one of these challenges arises in the development of technology which makes it easier to process information, and some possible more complex problems with convenience will have other effects, then will discipline in work be considered worthy and able to compensate for this, but it goes back to the individual who carries it out, whether this development is feasible and directly proportional to what is obtained, some may still not make changes to keep up with the times, but humanity will be forced to continue to develop over time,

The aim of this research is to measure and test the influence of information technology and work discipline on performance at the Nurul Islam Educational Institution in Sumenep Regency, the research method uses quantitative methods, the sample used is 30 with a total count of workers taken using standard data collection techniques in the form of questionnaires, the analysis used in this research is the regression method, while the instrument test uses validity and reliability tests, with the help of a supporting application in the form of PLS-SEM 4

The results of this research indicate that the influence of Information Technology variables does not affect performance, and work discipline has a significant influence on performance

## خلاصة

محمد هديل إمام، 2024، عنوان الرسالة: تأثير استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات وانضباط العمل على أداء مؤسسات نور الإسلام

التعليمية

مُرشد :دكتور. فيفين ماهراني إيكواتي، M.Si.

الكلمات الدالة :تكنولوجيا المعلومات، انضباط العمل، الأداء

تستمر التطورات العالمية في مجال التكنولوجيا في التزايد، مما أدى إلى التختلف استراتيجيات العديد من الأطراف لمواجهة تطورات هذا العصر، أحدها يجب مواجهة التطور السريع للتكنولوجيا مما يضطر البعض إلى تطوير مواردهم البشرية لمواجهة هذه التحديات، ويبرز أحد هذه التحديات في تطور التكنولوجيا مما يجعل من الأسهل معالجة المعلومات، وبعض المشكلات الأكثر تعقيدًا مع الراحة سيكون لها تأثيرات أخرى، عندها يعتبر الانضباط في العمل جديرًا وقادرًا على تعويض ذلك، لكن الأمر يعود إلى الفرد الذي يقوم به، سواء كان هذا التطور مجدية ومتناسبة بشكل مباشر مع ما تم الحصول عليه، قد لا يقوم البعض بإجراء تغييرات لمواكبة العصر، لكن البشرية ستضطر إلى مواصلة التطور بمرور الوقت،

الهدف من هذا البحث هو قياس واختبار تأثير تكنولوجيا المعلومات وانضباط العمل على الأداء في مؤسسة نور الإسلام التعليمية. في مقاطعة سومينيب، يستخدم أسلوب البحث الأساليب الكمية، والعينة المستخدمة هي 30 مع إجمالي عدد العاملين المأخوذة باستخدام تقنيات جمع البيانات القياسية في شكل استبيانات، والتحليل المستخدم في هذا البحث هو أسلوب الانحدار، بينما يستخدم اختبار الأداة اختبارات الصلاحية والموثوقية، بمساعدة تطبيق داعم على شكل SEM 4-PLS

وتشير نتائج هذا البحث إلى أن تأثير متغيرات تكنولوجيا المعلومات لا يؤثر على الأداء، كما أن الانضباط في العمل له تأثير كبير على الأداء.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perencanaan dalam suatu program baik dalam lembaga atau dalam organisasi biasanya memiliki arah untuk mencapai suatu target tertentu. Suatu target baik dalam lembaga maupun organisasi dalam hal ini biasanya dilakukan untuk mengukur parameter dari tujuan lembaga atau organisasi tersebut itu sendiri. Ketika target sudah dilaksanakan, maka bisa dilihat apakah tujuan dasar yang diinginkan dari target tersebut sudah tercapai apa tidak. Salah satu hal yang biasanya menjadi tolak ukur untuk mengetahui suatu organisasi tersebut tujuannya sudah tercapai atau tidak adalah dengan melihat kinerja dari anggota-anggota atau karyawan-karyawannya. Dalam melihat kinerja ini biasanya bisa dilihat dari pelaksanaan tugas-tugas pokok, hal ini seperti yang disampaikan oleh Torang (2014:74), menurut pendapat Torang, kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja yang dimaksud ini ketika melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedomankan pada norma, standard operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan dan yang berlaku dalam lembaga atau organisasi.

Dalam memaksimalkan target, terutama dalam suatu lembaga dalam hal ini tentu harus sejalan dengan perkembangan zaman, termasuk dengan hadirnya teknologi-teknologi informasi. Dalam suatu lembaga sekolah misalnya, sistem pembelajaran sudah diharuskan untuk mengikuti arus perkembangan teknologi modern supaya pembelajaran yang dilakukan oleh pelajar menjadi maksimal. Salah satu hal yang bisa dilakukan dalam Lembaga Pendidikan misalnya, adalah dengan adanya e-learning. E-learning sendiri merupakan suatu fitur pembelajaran yang dapat menunjang pembelajaran dengan pelbagai fitur didalamnya. Pembelajaran e-learning sendiri menjadi berkembang ketika terdapat model atau sistem pembelajaran yang pelaksanaannya didukung oleh jasa teknologi seperti video-audio, smartphone, komputer dan internet.

Menurut seorang pakar yaitu Robin Paul Ajjelo (Hariningsih, 2005: 36), Robin Paul Ajjelo menjelaskan bahwa secara ilustratif dalam menghadapi masa yang akan datang keberadaan tas sekolah yang digunakan anak-anak tidak hanya akan berisi buku-buku dan alat tulis saja, tetapi bisa jadi terdapat barang-barang elektronik seperti; Komputer, laptop, dan notebook dengan akses internet tanpa kabel, yang dalam muatannya bermuatan

materi-materi belajar berupa bahan bacaan, materi untuk dilihat atau di dengar, dan dilengkapi dengan alat-alat lain baik kamera digital dan perekam suara. Lebih dari hal ini, termasuk juga jam tangan yang dilengkapi dengan data pribadi, uang elektronik, kode security untuk masuk rumah, kalkulator dan sebagainya. Videophone bentuk saku dengan perangkat lunak, akses internet, permainan, musik, dan TV, Alat-alat music, Alat-alat olahraga, bingkisan untuk makan siang.

Keberadaan teknologi informasi dalam bidang pendidikan sebagai penunjang ini, seperti yang dijelaskan dalam beberapa penelitian terdahulu yang menemukan fakta bahwa tidak semua teknologi informasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap adanya suatu kinerja sebagai faktor pendukung. Tetapi dilain sisi, terdapat pula pengaruh yang mempunyai dampak yang cukup signifikan, hal ini seperti yang terdapat pada salah satu penjelasan penelitian terdahulu yaitu; (Aminah, Herawati & septyarini 2021). Melihat dalam hasil penelitian ini, dijelaskan bahwa pemanfaat teknoogi infomasi tidak terlalu mempunyai pengaruh terhadap suatu kinerja. Dalam penelitian lain kemudian terdapat perbedaan dengan penelitian (Wulandari & Prasetya, 2020) yang menjelaskan bahwa dalam penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan Teknologi Informasi terhadap kinerja

Salah satu hal yang tidak kalah penting, selain keberadaan Teknologi Informasi adalah adanya penerapan Disiplin Kerja dalam suatu bidang. Dalam penerapan disiplin kerja, keberadaan kinerja merupakan suatu hal yang cukup mempunyai kaitan cukup penting. Hal ini dikarenakan, pengaruh kinerja ditemukan bahwa Disiplin Kerja tidak selalu menunjukkan pengaruh signifikan, hal ini seperti yang terdapat dalam (Susilawati & Subroto, 2021). Hal seperti yang terdapat dalam Disiplin Kerja yang tidak selalu berpengaruh secara signifikan pada penerapannya, termasuk pada kinerja karyawan yang terdapat di Universitas Pancasakti Tegal. Meskipun begitu, salah satu penelitian yang dilakukan oleh (Ardianto & Putra, 2022) menjelaskan bahwa adanya hal pokok Disiplin Kerja dapat menuai sutu hal yang positif, dan dapat pula mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis ini dapat diasumsikan bahwa indikator-indikator dalam disiplin kerja sebenarnya sudah tersedia, dan perlu penerapan yang baik supaya dapat menumbuhkan kedisiplinan yang konpeten dari seorang pegawai atau karyawan.

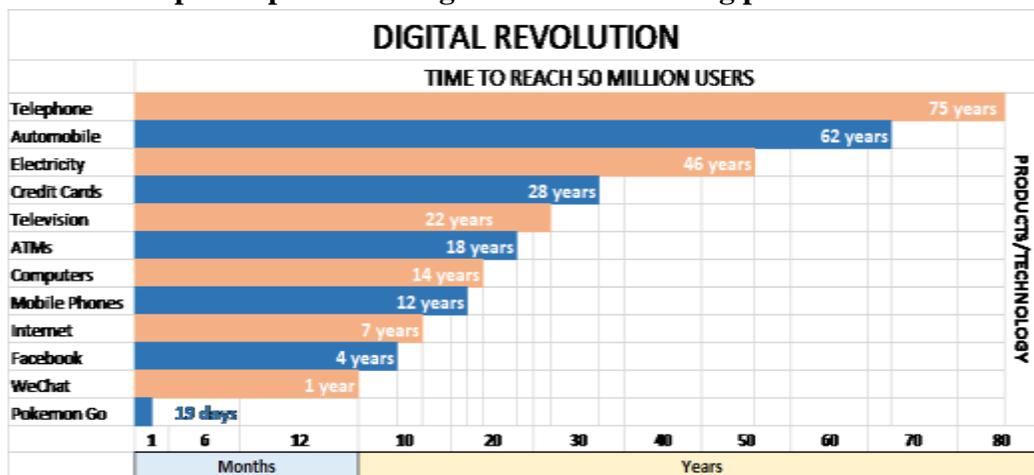
Jika kita merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2022 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi. Bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel, serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya, diperlukan sistem pemerintahan berbasis elektronik di lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi; guna mensupport pengadaan penyediaan informasi dan pelaporan bagi penentu keputusan dan kebijakan dalam pendidikan dan perihal pemilik kepentingan serta penyelenggara pengadaan pembedlajaran secara tepat bersih, efektif, transparan, dan akuntabel, dikuatkan dengan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 963);

Dalam pengaturan peraturan perundang-undangan diatas dijelaskan bahwa Pemanfaatan Teknologi Dalam Bidang Informasi dilakukan sebagai suatu aspek ketika berjalannya sistem informasi. Hal INI dikarenakan Teknologi Informasi keberadaannya dinilai cukup penting dalam pengelolaan dan pengaturan pada suatu lembaga atau organisasi. Oleh sebab itu, berdasarkan cakupan dari adanya Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2022 dalam hal ini teknologi informasi secara eksplisit merupakan suatu kebutuhan, terutama bagi seorang pimpinan. Lebih lanjut kebutuhan dari teknologi infomasi juga dibutuhkan oleh staff administrasi supaya pekerjaan yang dilakukan bisa dilaksanakan dengan mudah. Tidak hanya itu, Teknologi Informasi bagi sekolah juga dapat menjadi pertimbangan penting karena dapat memicu adanya keberhasilan sekolah dalam menyukkseskan visi misi dan tujuan didalamnya. Suatu kinerja sendiri dapat diketahui jika individu maupun kelompok memiliki spesifikasi karakter dalam keberhasilan yang telah diterapkan, karakteristik keberhasilan merupakan tujuan atau target yang telah atau akan tercapai, dengan adanya target dan tujuan, maka kinerja individu baik pegawai maupun tenaga pendidik dalam suatu Lembaga Pendidikan tidak mungkin diketahui karena ketiadaannya tolak ukur dalam spesifikasi penilaian didalamnya.

Jika kita perhatikan dengan seksama, kinerja sendiri merupakan parameter dalam mengukur prestasi kerja, hal ini diukur dengan adanya perbandingan antara hasil kerja dan standard kerja yang ditetapkan (Dessler, 200:41). Dalam ranah kinerja, hal ini digambarkan dengan adanya keberhasilan berupa hasil pekerjaan yang dikerjakan dengan sempurna. Sempurna yang baik dari kuantiti maupun secara *quality*, yang notabennnya telah sesuai dengan apa yang menjadi target dalam pekerjaan yang dijalankan, sesuai dengan koridor kewajiban yang harus dilaksanakan (Mengkunegara, 22;2002). Kemudian menurut salah pakar, yaitu Manthis dan Jackson (2006:65) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan. Pada dasarnya, kinerja merupakan suatu yang dikerjakan atau tidak dikerjakan karyawan. Pengaruh kinerja, kemudian menyuluruh termasuk dalam lembaga pendidikan, termasuk dalam sekolah-sekolah. Pentingnya etos kinerja yang baik dalam lingkungan sekolah, kemudian perlu penyesuaian dengan tenaga pengajar, atau pegawai itu sendiri.

Beberapa hal berikut ini setidaknya memungkinkan untuk menunjukkan kurangnya pengoptimalan kinerja yang antara lain berupa; fasilitas dan prasarana penunjang pendidikan belum memadai, lingkungan yang memiliki kondisi kurang mendukung, dan kedisiplinan yang dinilai masih kurang mendapatkan perhatian.

**Tabel 1**  
**Data penerapan Teknologi Informasi dibidang pendidikan**



Sumber : <https://komunita.widyatama.ac.id/9058/>

Jika kita melihat pendapat Simamora (2006:339), menjelaskan bahwa pada konsep dasar kinerja, kinerja digambarkan sebagai standar tujuan dari soal-soal yang berbentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga digambarkan sebagai refleksi dari seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan dari sebuah tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya, untuk menaikkan kemampuan dan meningkatkan kinerja pegawai terdapat banyak faktor yang dapat berpengaruh didalamnya yaitu antara lain adalah pendidikan yang dijalani, disiplin dalam bekerja, dan motivasi juga dapat mempengaruhi dari hasil sebuah kinerja, disamping itu lingkungan juga merupakan yang paling memiliki dampak terhadap semua yang dilakukan dalam mengembangkan individu. Dalam konsep ini, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup penting, hal ini kemudian memiliki beberapa cakupan seperti ketaatan, kehormatan, dan penepatan janji. Suatu hal yang dilakukan antara lembaga dan pegawai dalam hal ini adalah peningkatan kualitas tenaga pendidik lembaga.

Disiplin kerja dalam sistem yang dijalankan suatu lembaga biasanya dilakukan untuk seluruh karyawan sebagai pengoptimalan kinerja perorangan agar sesuai dengan tujuan (*Performance Management Sistem*). Kemudian ketika dalam ranah sekolah, *Performance Management Sistem* setidaknya dibentuk dengan proses-proses didalamnya. Proses-proses ini diantaranya mengidentifikasi, mengukur, mengevaluasi, mendorong, meningkatkan, dan memberikan penghargaan terhadap kinerja para karyawan (Mathis dan Jackson, 2002:77). Lebih lanjut, dalam penerapan kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin, disiplin disini antara lain adalah ketaatan dan hormat terhadap kesepakatan yang dibuat antara lembaga dan pegawai, dengan demikian, apabila terdapat ketetapan yang ada dalam lembaga diabaikan atau dilanggar, maka hal tersebut menjadikannya sebagai bentuk ketidakpatuhan atau pemberontakan pada ketetapan perusahaan yang menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang tidak baik (Sampeliling, 2015:12).

Lembaga yang menjadi objek penelitian ini berlokasi di daerah Jawa Timur yaitu di Kabupaten Sumenep, di Kabupaten Sumenep ini hanya memiliki beberapa lembaga yang memanfaatkan BLK (Balai Latihan Kerja) yang menggunakan sistem Teknologi Informasi, lembaga yang menjadi objek penelitian ini adalah salah satu Lembaga yang memanfaatkan sistem Teknologi Informasi namun walaupun telah memiliki atau memanfaatkan Teknologi Informasi baik secara masif maupun dalam lingkup makro mikro, masih bisa

dikatakan pemanfaatan Teknologi Informasi belum efisien dan sempurna, dikarenakan kepemilikan skill dalam operasional Sistem Teknologi Informasi belum dimiliki oleh keseluruhan tenaga pengajar di lembaga tersebut yang bisa dikatakan gaptek dalam Teknologi Informasi, sedangkan dalam penelitian terdahulu dalam teorinya mengatakan bahwa sistem Teknologi Informasi memberikan dampak positif terhadap kinerja namun terdapat penelitian yang mengungkapkan Sistem Teknologi, Informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka dari pernyataan diatas, disini akan diteliti apakah Teknologi Informasi memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja di lembaga pendidikan tersebut.

**Tabel 2**  
**Data Peserta Yang Mengikuti Program BLK**

Tahun	Peserta
2020	20
2021	25
2022	23
2023	30

Sumber : arsip BLK Lembaga Pendidikan Islam Nurul Islam 2023

Dalam perkembangannya, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terdapat keterkaitan dengan disiplin kerja dan mempunyai dampak yang cukup positif pada disiplin bekerja tersebut. Hal ini dikarenakan, semakin tinggi Sumber Daya Manusia maka akan mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Dalam penerapannya, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dapat menghasilkan aura positif terhadap kinerja karyawan ditempat kerja. Selain itu, hal lain yang mungkin perlu perhatian adalah komunikasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Dalam penelitian, hal ini karena beberapa hal tersebut cukup berpengaruh pada pekerjaan (Agnes Dwita Susilawati Setyowati Subroto, September 2021) yang tertuang dalam penelitiannya yang mempunyai judul “Pengaruh Sistem Informasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Pancasakti Tegal” Untuk variabel *Disiplin Kerja*. Artinya nilai t menunjukkan negatif bahwa variabel X3 tidak mempunyai pengaruh terhadap Y dan nilai signifikansi lebih besar. Jadi dapat dikatakan variabel *Disiplin Kerja* tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal dan dapat di simpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat di tolak.

Salah satu pakar yaitu Hasibun (2007:193) mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan suatu adanya kesadaran dan bentuk kesediaan antara individu agar bisa patuh pada peraturan perundang-undangan, dan tidak pula mengenyampingkan norma-norma sosial yang telah ada. Kemudian pakar lain, yaitu Davis dalam Mangkunegara (2011:129) memberikan penjelasan mengenai disiplin yang mempunyai arti simbol pengerjaan manajemen supaya dapat mengokohkan pedoman-pedoman yang tercantum dalam suatu organisasi. Kedisiplinan merupakan sesuatu yang harus ditegakkan dengan baik. Baik dengan sosialisasi dengan terus-menerus dengan tujuan agar bisa mendorong terhadap pegawai agar menjadi disiplin yang baik. Problematika ini sejatinya memang cukup sulit untuk mengatur dan mempertahankan supaya karyawan tetap disiplin yang dilakukan oleh lembaga atau organisasi. Ketika kedisiplinan berhasil diwujudkan maka hal ini akan menjadi kunci tolak ukur keberhasilan suatu lembaga, meskipun di lain sisi juga merupakan bentuk kewajiban dalam pengembangan sumberdaya manusia yang berkualitas.

Disiplin dalam bekerja kemudian dijelaskan dalam berbagai sumber, dan dalam hal ini terutama dalam aspek kehidupan. Keterkaitan disiplin kerja dan keberhasilan serta kesuksesan memiliki ikatan yang sangat erat, dari sedemikian eratnya keterkaitan tersebut dapat dilihat dalam firman Allah dalam Al-Quran surah Ash-Shaf ayat : 4 yang artinya: *sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya, dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh (QS; Ash-Shaf ayat : 4).*

Kemudian, jika kita melihat dalam suatu penelitian yang mempunyai judul “Pengaruh Sistem Informasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Universitas Pancasakti Tegal” yang ditulis oleh (Susilawati & Subroto, 2021) dalam hal ini menerangkan bahwa ada kemungkinan disiplin kerja bisa saja membuahkan hasil yang signifikan, lebih lanjut dari menurut hasil penelitian ini, disiplin bekerja dapat menghasilkan variabel, variabel yang dimaksud dalam hal ini adalah variabel disiplin kerja, yang artinya variabel kerja yang tidak ada pengaruh yang cukup memadai pada standar terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Pengaruh yang tidak signifikan ini terdapat pada Universitas Pancasakti. Berbeda dengan penelitian (Susilawati & Subroto, 2021) terdapat

penelitian lain yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Sumberdaya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Bandung” yang dalam hal ini ditulis oleh (Asikin & Yuniar 2021) dalam penelitian ini mempunyai variasi yang berbeda, dan hasil penelitian yang berbeda ini mengarah pada penjelasan bahwa Disiplin Kerja memiliki dampak positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keberadaan kinerja karyawan sendiri sejatinya tidak bisa dilepaskan dari perkembangan Teknologi Komunikasi (TIK), cabang ilmu ini merupakan suatu cabang ilmu dari ilmu pengetahuan umum dan ilmu pengetahuan teknologi. Secara garis besar ilmu pengetahuan dan teknologi sendiri merupakan suatu cabang keilmuan teknologi yang mempunyai keterkaitan dengan pengambilan, pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, penyebaran, dan penyajian informasi. Dalam bidang pendidikan, ICT memiliki banyak peran. Teknologi Informasi telah menjadi fasihan pengalihan buku, pegawai dan sistem pengajaran yang sebelumnya konvensional. Penyebab Teknologi Informasi ilmu pengetahuan dalam tumbuh dan berkembang. Namun, TIK juga memiliki dampak positif dan negatif terhadap kehidupan, salah satu yang menonjol adalah di bidang pendidikan.

Jika kita mengikuti perkembangan teknologi di bidang pendidikan, salah satu masa yang mempunyai peran adalah pada abad ke-21, UNESCO (1996) yang mana merekomendasikan Pendidikan yang berkelanjutan (seumur hidup) yang dilaksanakan berdasarkan empat pilar proses pembelajaran, yaitu : *Learning to know* (belajar untuk menguasai pengetahuan), *learning to do* (belajar untuk mengetahui keterampilan), *learning to be* (belajar untuk mengembangkan diri), dan *Learningto live together* (belajar untuk hidup bermasyarakat), untuk dapat mewujudkan empat pilar pendidikan di era globalisasi informasi sekarang ini, para pegawai sebagai agen pembelajaran perlu menguasai dan menerapkan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam pembelajaran (Abdillah, 2015: 269).

Sesuatu hal yang terkenal pada baru-baru ini adalah tentang perkembangan dari “*cyber teaching*” atau yang biasanya dikenal dengan istilah pengajaran virtual. Pengajaran virtual sendiri merupakan suatu proses dalam belajar yang dalam pelaksanaannya dilakukan dengan model internet. Perkembangan internet sebagai proses pembelajaran kemudian dikenal dengan istilah e-learning. E-learning merupakan suatu bentuk pembelajaran

dengan menggunakan media Teknologi Komunikasi dan Informasi khususnya Internet. Seorang pakar yaitu Rosenberg (2001: 28), kemudian menjelaskan mengenai apa yang dimaksud dengan e-learning, menurut beliau e-learning adalah pemanfaatan teknologi internet dalam menyampaikan pembelajaran dalam jangkauan yang luas berdasarkan tiga kriteria, yaitu: E-learning adalah jaringan dengan kemampuan memperbarui, menyimpan, mendistribusikan dan berbagi pengajaran materi atau informasi, disampaikan hingga ke pengguna akhir melalui komputer dengan menggunakan teknologi Internet standar.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang didapat, maka dapat disimpulkan permasalahan penelitian yakni adalah

1. Apakah Teknologi Informasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Lembaga Pendidikan Nurul Islam Kabupaten Sumenep ?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Lembaga Pendidikan Nurul Islam Kabupaten Sumenep?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Menguji apakah Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja Lembaga Pendidikan Nurul Islam Kabupaten Sumenep
2. Menguji Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Lembaga Pendidikan Nurul Islam Kabupaten Sumenep

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian dan penyusunan proposal skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. diharapkan memberikan wawasan, informasi, dan strategi yang tepat dalam bidang manajemen informasi yang mampu memberikan manajemen yang lebih baik daripada sebelumnya
2. dapat dijadikan contoh atau pedoman dalam pembuatan karya ilmiah lainnya, sebagai referensi selanjutnya dan juga diharap dapat menambah ilmu pengetahuan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

(Musran, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja” menjelaskan manfaat dalam bidang ilmu teknologi dan informasi yang punya pengaruh cukup positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dari hipotesis yang hasilnya diterima, mempunyai hasil penemuan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi berupa komputer atau laptop, LCD proyektor, media internet dan berbagai aplikasi lain yang kurang lebih sama terhadap terkait langsung dalam tugas di kelas atau di kantor membuktikan bahwa pemanfaatan teknologi memberikan kemudahan bagi staff dalam proses pembejaran dikelas dan penyelesaian administrasi yang terkait dengan proses pembelajaran cukup maksimal meskipun masih ada yang belum memanfaatkannya.

(Chaniago dan Raharjo (2019)) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengendalian Internal Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi, Berdasarkan uji kelayakan model (Uji F) diketahui bahwa pengendalian internal dan pemanfaatan Teknologi Informasi layak digunakan dalam penelitian terhadap kinerja organisasi; (2) Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa pengendalian internal di PT. Kereta Api Indonesia Daop VIII Surabaya telah diterapkan dengan baik dan memadai sehingga pengendalian internal dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik dan meminimalisir terjadinya ketidakefektivan hingga adanya tindak kecurangan; (3) Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti Teknologi Informasi pada PT. Kereta Api Indonesia Daop VIII Surabaya telah dimanfaatkan dengan optimal sehingga mampu memproses data lebih cepat dan memberikan tingkat keakurasian yang tinggi.

(Erawati & Winangsit, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi” Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa pemanfatan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Menurut (Lestari, 2015) pemanfaatan Teknologi Informasi memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi, sehingga terjadi efisiensi waktu dan biaya yang secara jangka panjang akan memberikan keuntungan ekonomis yang sangat tinggi.

(Dean Ratnanta Chaniago & Ikhsan Budi Raharjo, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Pengendalian Internal Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi” Berdasarkan uji kelayakan model (Uji F) diketahui bahwa pengendalian internal dan pemanfaatan Teknologi Informasi layak digunakan dalam penelitian terhadap kinerja organisasi; Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa pengendalian internal di PT. Kereta Api Indonesia Daop VIII Surabaya telah diterapkan dengan baik dan memadai sehingga pengendalian internal dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik dan meminimalisir terjadinya ketidakefektifan hingga adanya tindak kecurangan; Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti Teknologi Informasi pada PT. Kereta Api Indonesia Daop VIII Surabaya telah dimanfaatkan dengan optimal sehingga mampu memproses data lebih cepat dan memberikan tingkat keakurasian yang tinggi.

(Elsa ,Mike 2021) dalam penelitiannya yang berjudul ” Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi Universitas Kota Padang Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi” Berdasarkan penelitian yang telah di lakukan pada beberapa universitas di kota padang, maka dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh nilai signifikansi untuk variabel penggunaan Teknologi Informasi. Maka berarti terdapat pengaruh yang positif antara Teknologi Informasi (X) terhadap kinerja organisasi pada beberapa universitas di kota padang. Penelitian ini juga menemukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi hubungan antara teknologi informasi dan kinerja organisasi dengan tingkat signifikan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi bertindak sebagai variabel moderasi dalam memperkuat hubungan antara Teknologi Informasi dan kinerja organisasi

(Susilawati & Subroto, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Universitas Pancasakti Tegal” Untuk variabel *Disiplin Kerja* di peroleh hasil dengan nilai signifikan. Artinya nilai menunjukkan negatif bahwa variabel tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dan nilai signifikansi. Jadi dapat dikatakan variabel *Disiplin Kerja* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal dan dapat di simpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat di tolak.

(Aminah, Herawati & Septyarini, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Berdasarkan hasil penelitian yang diketahui bahwa variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hipotesis peneliti menyatakan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. variabel tidak terdukung Jadi dapat disimpulkan variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

(Sitti, Tari, Utama, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan” Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan yang di kaji dan di bahas pada artikel ini, maka dapat disimpulkan untuk membangun suatu hipotesis guna untuk riset selanjutnya adalah Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja, semangat kerja, dan realisasi tujuan organisasi. Disiplin Kerja yang dimiliki setiap karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi yang dicapai sebuah perusahaan.

(Hilardi, Modding, Putra 2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire” Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh positif Signifikan terhadap kinerja Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire. Hal ini dapat di lihat dari pertanyaan kuisisioner nomor 6 dari variabel Penguasaan Teknologi Informasi mendapatkan skor tertinggi dengan pertanyaan “Teknologi Informasi memudahkan saya dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa” Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Teknologi Informasi yang tersedia dan juga Penguasaan Teknologi Informasi oleh staff yang ada pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire. mampu membuat Kinerja Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire Menjadi lebih maksimal dan mampu memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan dari organisasi, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire. Hal ini dapat di lihat dari pertanyaan kuisisioner nomor 10 dari variabel Disiplin Kerja mendapatkan skor tertinggi dengan pertanyaan “Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.” Ini menunjukkan bahwa staff di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire bekerja dengan baik dan

bertanggung jawab sesuai dengan tugas mereka, dan Disiplin Kerja membantu mereka untuk mencapai kinerja yang maksimal.

(Komala, Pamungkas, Rodiyana, 2023) dalam hasil penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Teknologi Informasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja” menyatakan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dampak Teknologi Informasi terhadap kinerja bukanlah sekadar efek kecil yang tidak berarti. Sebaliknya, pengaruh tersebut terbukti signifikan secara statistik, artinya terdapat hubungan yang kuat antara penggunaan Teknologi Informasi dan peningkatan kinerja.

**Tabel 3**  
**Penelitian Terdahulu**

Lanjutan Tabel 3 Penelitian Terdahulu					
No	Nama, Tahun, Judul data penelitian	Variabel yang digunakan	Metode penelitian	Alat analisis data	Hasil penelitian data
1.	Musran, 2019 “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja”	Kompensasi(X1), Lingkungan kerja(X2), Budaya Organisasi(X3), Kinerja(Y)	penelitian kuantitatif	Probability sampling dengan teknik sampling	Pemanfaatan Teknologi dan Informasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Pangkalpinang. dengan hasil analisis pada variabel pemanfaatan Teknologi Informasi bahwa
2.	Chaniago dan Raharjo (2019) Pengaruh Pengendalian Internal Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi	Pengendalian (X1) pemanfaatan Teknologi Informasi (X2) Kinerja(Y)	Metode penelitian kuantitatif.	SPSS	Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti Teknologi Informasi pada PT. Kereta Api Indonesia Daop VIII Surabaya telah dimanfaatkan dengan optimal sehingga mampu memproses data lebih cepat dan memberikan

Lanjutan Tabel 3 Penelitian Terdahulu					
No	Nama, Tahun, Judul data penelitian	Variabel yang digunakan	Meteode penelitian	Alat analisis data	Hasil penelitian data
					tingkat keakurasian yang tinggi.
3.	Erawati & Winangsit 2019 “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi”	Teknologi Informasi (X1), Pengendalian (X2), Komitmen (X3), Kinerja (Y)	Penelitian Kuantitatif	Penelitian ini dilakukan secara purposive sampling. Purposive sampling,	Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa pemanfatan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.
4.	(Dean Ratnanta Chaniago & Ikhsan Budi Raharjo, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul“ Pengaruh Pengendalian Internal Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi”	pengendalian (X1), Teknologi Informasi (X2), Penempatan kerja(X3), kinerja(Y)	Penelitian kuantitatif	SPSS	Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti Teknologi Informasi pada PT. Kereta Api Indonesia Daop VIII Surabaya telah dimanfaatkan dengan optimal sehingga mampu memproses data lebih cepat dan memberikan tingkat keakurasian yang tinggi.
5.	(Elsa Meirina ,Mike Kusuma Dewi 2021) dalam penelitiannya yang berjudul ” Pengaruh	Teknologi Informasi(X1), Kinerja(Y)	Penelitian kuantitatif	SPSS.	variabel penggunaan Teknologi Informasi. Maka berarti terdapat pengaruh yang positif antara Teknologi

Lanjutan Tabel 3 Penelitian Terdahulu					
No	Nama, Tahun, Judul data penelitian	Variabel yang digunakan	Meteode penelitian	Alat analisis data	Hasil penelitian data
	Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi Universitas Kota Padang Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi”				Informasi (X) terhadap kinerja organisasi pada beberapa universitas di kota padang
6.	Susilawati & Subroto, 2021“Pengaruh Sistem InformasiSdm, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Universitas Pancasakti Tegal”	SiSistem Informasi (X1), Motivasi(X2), Disiplin Kerja(X3), Kinerja(Y)	Penelitian kualitatif	analisis data melalui bantuan program SPSS 22	<i>Sistem Informasi SDM</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Universitas Pancasakti Tegal. <i>Disiplin Kerja</i> tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal.
7.	(Aminah, Herawati & Septyarini, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja”	Pengendalian (X1), dan Teknologi Informasi (X2), pengalaman (X3) Kinerja (Y)	Penelitian kuantitatif	SPSS	Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
8.	(Sitti Tari Utama, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan	Disiplin Kerja(X1), pengembangan (X2) Kinerja(Y)	Penelitian kuantitatif	SPSS	Disiplin Kerja yang dimiliki setiap karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi yang dicapai sebuah perusahaan.

Lanjutan Tabel 3 Penelitian Terdahulu					
No	Nama, Tahun, Judul data penelitian	Variabel yang digunakan	Meteode penelitian	Alat analisis data	Hasil penelitian data
	Prestasi Perusahaan”				
9.	(Hilardi, Modding, Putra 2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire”	Teknologi Informasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja(X3), dan kepuasan (X4) Kinerja(Y)	Penelitian kuantitatif	SPSS dan Kusioner	Teknologi Informasi berpengaruh positif Signifikan terhadap kinerja Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire.
10.	(Komala, Pamungkas, Rodiyana, 2023) dalam hasil penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Teknologi Informasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja”	Teknologi Informasi (X1), Motivasi (X2) Kinerja (Y)	Penelitian kuantitatif	SPSS	Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Global Kencana yang berjumlah 63 responden. Dengan metode sampling jenuh maka kuesioner secara keseluruhan sudah diisi dengan lengkap dan diperoleh kembali ke peneliti berjumlah 63 responden.

### **2.1.1 Persamaan Penelitian**

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas pengaruh Teknologi Informasimanajemen dan Disiplin Kerja terhadap kinerja

### **2.1.2 Perbedaan Penelitian**

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah pada penetapan objek dan lokasi penelitian saat ini adalah penetapan objek dan lokasi penelitian serta fokus penelitian, sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal pada 5 tahun terakhir yaitu 2019 hingga 2023 sebagai mana yang telah di cantumkan di pembahasan sebelumnya

## **2.2 Kajian Teoritis**

### **2.2.1 Teknologi Informasi**

#### **2.2.1.1 Pengertian Teknologi Informasi**

Teknologi Informasi menurut Tata Sutabri (2014:3) adalah sebagai berikut: “Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang kegunaannya adalah untuk untuk mengolah data, memproses data, mendapatkan data, menyusun data, menyimpan data, dan memanipulasi data. Hal ini dilakukan supaya dapat menghemat waktu yang baik dan ketika mendapatkan informasi, informasi yang ada berkualitas. Hal ini dilakukan dengan upaya keakuratan informasi bisa dengan baik dan diterima. Informasi yang berkualitas, kemudian bisa dipakai untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan”.

Tidak jauh berbeda dengan definisi diatas, salah satu pakar lain yaitu Darmawan kemudian menjelaskan bahwa yang dimaksud Teknologi Informasi menurut beliau adalah “Teknologi Informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya, lebih lama penyimpanannya” Darmawan (2012:17).

Kemudian Definisi Teknologi Informasi menurut Richardius Eko Indrajit (2011:2) beliau menjelaskan bahwa “Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengolahan data menjadi informasi dan proses penyaluran data/ informasi tersebut dalam batas-batas ruang dan waktu”.

Keberadaan teknologi yang digunakan untuk dimanfaatkan ini dalam manajemen informasi memiliki maksud agar supaya manusia bisa dengan mudah mengontrol dan mengendalikan suatu informasi. Informasi kemudian dilakukan sebagai suatu persoalan yang perlu penanganan yang wajib untuk dilakukan karena bakal menjadi suatu target daripada lembaga atau organisasi. Dalam melakukan target pencapaian tentu terdapat sistem pengaturan didalamnya supaya berjalan dengan efisien. Meskipun begitu tidak bisa dipungkiri bahwa meskipun waktu yang berjalan dengan diiringi informasi akan menjadi sistem yang otomatis berjalan, tetapi pada dasarnya tetap membutuhkan tenaga manusia. Keterkaitan tenaga manusia yang dimaksud setidaknya bisa membantu ketika terdapat sebuah error atau bug yang perlu dihindari dalam sistem tersebut. Sifat teknologi mempunyai sifat aset, artinya teknologi juga membutuhkan perawatan karena akan menyusut melewati waktu kewaktu yang terdapat dalam sistem tersebut.

Jika kita melihat sejarah, penggunaan teknologi informasi dalam pembelajaran diawali oleh Skinner (1954) dengan konsep pembelajaran terprogram (programmed instructions) di tahun 1958. Skinner menemukan suatu mesin (teaching machine). Dalam penemuan ini, barang atau benda yang ditemukan adalah mesin, dan sejatinya mesin tidak mengajar, tetapi jika kita diperhatikan seksama sudah barang tentu mesin merupakan benda yang dirancang dan didesain secara khusus, sehingga mesin seakan-akan mampu menghadirkan pembelajaran yang memuat materi dan setidaknya mampu berinteraksi dengan murid. Pembelajaran yang terdapat pada mesin sendiri dikembangkan menurut teori belajar tingkah laku (*behaviorism theory*). Teori belajar tingkah laku merupakan teori yang mengatur bagaimana merubah tingkah laku peserta didik dengan benar.

Dalam pembelajaran didalamnya, tingkah laku ini ditanamkan dalam diri peserta didik, sehingga lambat laun akan menjadi kebiasaan. Proses tingkah laku supaya menjadi kebiasaan ini perlu untuk melaksanakan penguatan (*reinforcement*). Penguatan yang dilakukan berupa pemberitahuan bahwa apa yang dilakukan adalah benar dalam setiap terjadinya perubahan perilaku positif kearah tujuan yang dikehendaki. Sesuai yang terdapat pada teori diatas kemudian ditemukan berbagai prinsip acuan dalam pembelajaran, yaitu; respon dari peserta

didik, perlu untuk mendapatkan penguatan sebanyak mungkin. Respon yang dilakukan perlu dengan respon positif, hal ini dikarenakan mempunyai pengaruh positif, berbanding terbalik dengan respon negatif akan memberikan kekecewaan, kemudian memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengontrol laju kecepatan belajarnya sendiri (*self-pacing*), perhatikan bahwa peserta didik mengikuti suatu urutan yang koheren dan terkendalkan, beritahukan kemajuan belajar peserta didik.

Terdapat beberapa hal dalam pemanfaatan Teknologi Informasi berdasarkan fungsi dari sebuah teknologi yang dikemukakan oleh Sutraman (2009:18) yaitu:

1. Menangkap (*Capture*)

Fungsi Teknologi Informasi ini mengkompilasikan catatan rinci aktivitas, misalnya menerima input dari *Keyboard, scanner, mic*, dan sebagainya.

2. Mengelola (*Processing*)

Fungsi Teknologi Informasi ini mengelola atau memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. Pengelola atau pemrosesan data dapat berupa konversi (pengubah data ke bentuk lain), analisis (analisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala bentuk data dan informasi.

- a) *Data Processing*, memproses dan menolah data menjadi suatu informasi.

- b) *Information Procesing*, suatu aktivitas computer yang memproses data dan mengolah suatu tipe/bentuk dari informasi dan mengubahnya menjadi tipe/bentuk lain dari informasi.

- c) *Multimedia system*, suatu sistem computer yang dapat memproses berbagai tipe/bentuk dari informasi secara bersamaan (*simultan*)”.

3. Menghasilkan (*Generating*)

Fungsi teknologi infomasi ini menghasilkan atau mengorganisasikan informasi kedalam bentuk yang berguna, misalnya laporan, table, grafik, dan sebagainya.

#### 4. Menyimpan (*Storage*)

Fungsi Teknologi Informasi ini merekam atau menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya. Misalnya saja disimpan ke harddisk, tape, disket, CD (compact disc) dan sebagainya.

#### 5. Mencari kembali (*Retrival*)

Fungsi Teknologi Informasi ini menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin data dan informasi yang sudah tersimpan, misalnya mencari supplier yang sudah lunas dan sebagainya.

#### 6. Transmisi (*Transmission*)

Fungsi Teknologi Informasi ini mengirim data dan informasi dari suatu lokasi lain melalui jaringan komputer, misalnya saja mengirimkan data penjualan dari user A ke user lainnya.

### **2.2.1.2 Teknologi Informasi dalam perspektif Islam**

Pada saat ini, era globalisasi memiliki arah yang menitikberatkan pada kemajuan teknologi dalam berbagai bidang termasuk dalam peradaban manusia itu sendiri. Tidak bisa dipungkiri bahwa pada saat ini teknologi informasi menjadi pilar utama kehidupan manusia. Teknologi juga digunakan sebagai sarana penting dalam kehidupan masyarakat menuju kehidupan yang lebih maju. Kemudian teknologi juga cukup mempunyai pengaruh dalam pelbagai aspek kehidupan masyarakat, termasuk pengaruh dalam pola hidup dan perilaku sebuah masyarakat. Keberadaan teknologi dalam dunia Islam setidaknya sangat membantu dalam penyiaran dakwah. Karena pokok dari kegiatan dakwah itu sendiri adalah proses transfer informasi melalui teknologi informasi (Hamid, 2020: 112). Dakwah yang disiarkan Islam melalui jaringan teknologi informasi tentu banyak hal positif dan manfaat-manfaat di dalamnya. Manfaat-manfaat ini berupa yaitu; Pertama. Dakwah tidak lagi bergantung terhadap waktu dan tempat. Kedua. Dakwah bisa memiliki cakupan yang sangat luas. Ketiga. Pendistribusian informasi tentang dakwah yang sangat cepat. Keempat. Berbagai ragam cara dalam menyampaikan materi dakwah melalui Teknologi Informasi. (Ramdhani, 2020: 112).

### **2.2.1.3 Jenis-Jenis Teknologi Informasi**

#### **1. Pembelajaran Berbasis Komputer**

Komputer merupakan alat ketik yang digunakan semua orang untuk berbagai keperluan, termasuk keperluan menggunakan komputer untuk belajar. Keberadaan komputer sebagai penopang belajar dalam dunia pendidikan mempunyai peran yang relatif cukup penting. Komputer dalam dunia pendidikan mampu menuai berbagai manfaat-manfaat didalamnya. Salah satu contoh manfaat dengan digunakannya komputer adalah sebagai alat untuk mengetik tugas pelajar, baik disekolah ataupun di dunia perkuliahan. Komputer juga bisa digunakan untuk alat dalam menuangkan karya-karya, digunakan untuk berkarya, baik itu dalam bidang desain, seni, musik dan lain sebagainya.

Dalam dunia pembelajaran, komputer mempunyai berbagai fitur atau model didalamnya, beberapa model pembelajaran dalam computer diantaranya adalah sebagai berikut; Computer Based Instruction (CBI), Computer Assisted Instruction (CAI), ICT, Computer Based Training (CBT) dan Computer Based Education (CBE) dan juga e-learning. Khusus untuk e-learning, e-learning sendiri merupakan alat belajar yang dimuat dalam sistem komputer dan teknologi internet. Dalam sistem pembelajaran yang terdapat didalamnya, teknologi komputer dan internet sebagai media pembelajaran. siswa dapat mengakses materi pelajaran baik itu berupa video, gambar, teks ataupun suara dimana saja tanpa harus bertatap muka dengan pengajar. sistem seperti ini tentu saja dimiliki oleh Universitas-Universitas terkemuka di Indonesia. Fitur dari e-learning kemudian berkembang seiring dengan kebutuhan belajar dari para pelajar itu sendiri. Hal ini bisa dilihat dari adanya pengayaan konten seperti materi yang dapat diunduh siswa, ujian online atau pun sistem penilaian siswa dalam bentuk website..

Selain elearning, model pembelajaran lain yang sudah berkembang pada saat ini salah satunya adalah blended learning, blended learning merupakan metode pembelajaran yang mencampurkan pertemuan tatap muka pengajar dan murid secara online, tanpa terbatas jarak. Dalam teknis didalamnya, pengajar terlebih dahulu akan memberikan materinya secara real time melalui phone conference,

video conference ataupun chatting online. mereka dapat saling memberikan feedback baik itu berupa pertanyaan, jawaban ataupun pernyataan.

Seiring berkembangnya teknologi, selain sistem pembelajaran learning seperti yang dijelaskan diatas, terdapat pula perpustakaan digital yang disediakan supaya siswa lebih mudah membaca literasi. Adanya perpustakaan digital ini menurut Association of Research Libraries (ARL) ialah supaya proses pengembangan bisa berjalan lancar dan otomatis, hal ini dilakukan dengan cara menyimpan, mengumpulkan, dan mengorganisasi pengetahuan dan informasi dalam format digital. Dalam hal ini para siswa bisa mengakses buku-buku dalam bentuk digital dan mempelajarinya, tanpa harus datang ke perpustakaan langsung atau harus membeli buku dalam bentuk fisik. Tentu saja ini menguntungkan karena siswa dapat belajar dimana pun dan kapan pun.

#### **2.2.1.4 Tujuan Teknologi Informasi**

Seiring dengan berkembangnya teknologi informasi, secara tidak langsung keberadaannya sangat membantu masyarakat dalam melakukan banyak hal. Perkembangan teknologi yang cukup pesat ini kemudian juga sangat membantu dalam dunia pendidikan, hal ini bisa dilihat dari beberapa peranan teknologi yang setidaknya cukup penting keberadaannya. Meskipun begitu tidak bisa dipungkiri bahwa dalam penerapan teknologi peran yang dimaksud adalah sebagai berikut; informasi masih terdapat beberapa catatan atau kekurangan, diantara kelebihan dan kekurangan yang dimaksud adalah sebagai berikut;

Kelebihan TI di Bidang Pendidikan :

- Berbeagai informasi terkait kebutuhan metode pembelajaran dalam dunia Pendidikan bisa dengan mudah didapatkan dan diakses dengan cepat.
- Hal yang berkaitan dengan inovatif untuk menunjang pembelajaran dengan hadirnya e-learning semakin memberikan akses yang mudah dalam proses ngajar mengajar di lingkungan Pendidikan.
- Teknologi informasi hadir dengan kemudahan dalam proses mengajar dikelas, dengan disederhanakan lewat kelas online, hal ini antara pengajar dan murid tidak harus berada diruangan yang sama dalam proses pembelajaran (kelas virtual).

Kekurangan TI di Bidang Pendidikan :

- Penggunaan internet memerlukan infrastruktur yang memadai
- Kehadiran internet dengan harga yang masih tinggi
- Akses yang mudah, memperkecil pergaulan dalam masyarakat
- Belum meratanya akses internet.

## **2.2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Tingkah laku disiplin adalah bentuk cerminan dari sejauh mana tanggung jawab seseorang ketika mendapatkan tugas yang dia harus laksanakan. Sinambela (2019:332) mengatakan "Keberadaan disiplin ini menyeluruh dalam berbagai hal, baik dari hal-hal kecil samapai hal-hal besar. Dalam dunia pekerjaan, keberadaan disiplin merupakan suatu aspek yan menjadi penilaian terhadap keseriusan seseorang dalam loyalitas terhadap kerjaanya. Dalam mengatur disiplin ini sudah tentu perlu pengaturan yang jelas, supaya disiplin bisa diterapkan secara menyeluruh. Keberadaan pengaturan ini, setidaknya perlu untuk dilaksanakan dalam peraturan kantor tempat bekerja. Dalam hal ini karena tolak ukur kedisiplinan dalam kantor dianggap telah berhasil ketika para karyawan didalamnya menaati peraturan dalam kontrak kerja yang telah ditetapkan dan disetujui.

Dalam disiplin kerja, baik dalam hal ini pada Lembaga Pendidikan maupun tempat bekerja dikantor setidaknya merupakan salah satu unsur yang harus dipenuhi. Hal ini dikarenakan ketika kantor menerapkan target tertentu dalam mencapai sesuatu, tentu dalam hal ini dirasa cukup sulit kalau saja tidak diimbangi dengan disiplin dari para karyawan atau pegawainya. Salah satu contoh, dalam lembaga misalanya. Suatu lembaga kurang lebih harus mencapai tujuan adanya lembaga itu sendiri kerena apa yang menjadi tujuan lembaga akan sulit dicapai apabila tidak ada yang namanya Disiplin Kerja. Dilain sisi sebenarnya disiplin kerja mempunyai efek yang cukup baik, misalkan dengan adanya target maka tentu Ketika disiplin kerja dilaksanakan dalam hal ini tentu target secara tidak langsung akan lebih mudah dicapai.

Salah satu pakar yaitu Hamli, 2018. Hamli menjelaskan bahwa disiplin kerja sendiri mempunyai makna yang cukup mendalam dalam mengontrol fikiran seseorang. Menurut beliau suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh individu yang dapat menyebabkan karyawan dapat menyelesaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan Nilai-Nilai Tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Kemudian pakar lain yaitu Keith 2017 dalam Mangkunegara, beliau mendefinisikan bahwa disiplin kerja merupakan *Dicipline is management actioan to enforce organization standard*, berdasarkan pendapat dari Keith Davis, Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertaruhkan Pedoman-Pedoman organisasi.

Pakar dari Indonesia yaitu Singodimedjo dalam (Syahyuni 2018), kemudian memaparkan bahwa arti disiplin kerja merupakan suatu sikap dari seseorang, yangmana sikap dari seseorang tersebut ditunjukkan dengan kesedian dan kerelaan dalam rangka patuh pada norma dan undang-undnag yang berlaku disekitarnya. Dalam pengertian yang telah dipaparkan oleh pakar ini, konsentrasi disiplin pada pegawai ayang bagus setidaknya bisa lebih ringkas dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Disiplin pegawai juga dapat mempermudah dan tujuan yang bisa dengan cepat dicapai, dan jika dlam penerapannya terbalik atau malah terjadi indiscipliner maka hal ini hanya akan menjadi halangan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Salah satu bentuk disiplin dalam dunia pekerjaan mislanya bisa dilihat dari tingkah laku karyawannya. Dalam hal ini misalkan seorang karyawan menaati peraturan kantor yang biasanya datang tidak telat, dan pulang tepat waktu. Lebih dari hal ini misalkan sebelum pulang telah mengerjakan pekerjaan dengan baik, tidak melanggar sesuatu yang tidak diperbolehkan, tidak melanggar kontrak kerja dan lain sebagainya. Dalam penerapan disiplin ini, biasanya tertuang dalam tata tertib yang harus dipatuhi dengan baik karena sudah menjadi peraturan bersama. Disiplin kerja ketika dilakukan dengan baik tentu harus memperhatikan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsyafan mematuhi terhadap perintah-perintah atau larangan yang ada terhadap sesuatu hal.

Perilaku disiplin menjadi cukup penting untuk dilakukan, mengingat hal ini kemudian menjadi disiplin menjadi bukan sekedar penting lagi, tetapi sesuatu yang dibutuhkan. Kebutuhan akan sikap disiplin ini menyeluruh dari individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Farida dan Hartono (2016:41) mengatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Afandi (2016:1) berpendapat bahwa Disiplin Kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Dapat diartikan Disiplin Kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki Disiplin Kerja yang baik".

Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90)

"disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Hasibuan dalam Rizki dan Suprajang (2017) "Disiplin Kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan Disiplin Kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Agustini (2019:81) "Disiplin Kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan". Rivai dalam Rizki dan Suprajang (2017) "Disiplin Kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis".

Sinambela dalam Taufik Akbar dan Slamet (2017) "Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai Disiplin Kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor.

Pendapat lain adalah pendapat Hasibuan dalam Farida dan Hartono (2016:42) berpendapat bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma norma sosial yang berlaku". Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran nya.

Ansory dan Indrasari (2018:36) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para peneliti di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang sifatnya harus dan

memiliki keharusan untuk di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik pula di tempat kerja. Disiplin Kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja.

#### **2.2.2.2 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam**

Pada Disiplin kerja dalam perspektif Islam salah satunya seperti yang terdapat pada ayat al-Qur'an dalam surat Al Ashr, pada awal surah ini Allah mengangkat sumpah demi waktu, hal ini menunjukkan bahwa waktu merupakan suatu hal yang berharga, dan penting untuk menghargai waktu dan memanfaatkannya dengan sebaik mungkin dan melakukan sesuatu yang bermanfaat baik untuk diri sendiri maupun seorang lain. Hal ini sebab, Ketika kurang meluangkan waktu yang bermanfaat maka hal ini merupakan suatu kerugian.(M.Quraish Shihab: 2002). Berdasarkan kandungan surat seperti yang dijelaskan oleh Quraish Shihab setidaknya bisa dijelaskan bahwa dalam Islam, sangat penting untuk menghargai waktu sebaik mungkin, artinya dalam hal ini tentu dengan disiplin. Baik mengatur waktu kegiatan pribadi maupun kegiatan yang berhubungan dengan orang lain.

Dalam kaitannya disiplin yang terdapat dalam perspektif islam, kemudian terdapat beberapa pendapat dari kalangan para ahli, salah satunya Prayudi Atmosudirjo, beliau menjelaskan bagaimana makna yang sesungguhnya mengenai disiplin itu sendiri. Menurut Prayudi Atmosudirjo, disiplin berarti bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan tanpa pamrih (Darsono dan Tjatjuk Siswandoko: 2011).

Sebenarnya, selain surat Al-Ashr beberapa surat yang terdapat dalam al-Qur'an sejatinya banyak yang membahas mengenai pentingnya disiplin yang ditekankan Islam. Hal ini seperti yang terdapat dalam Al-Quran Surah Ad-Duha, kita dapat melihat betapa disiplin sangatlah ditekankan dalam islam, kita dapat melihat dalam Tafsir Surah AD-Duha Disebutkan dalam Tafsir Al Azhar, Allah

SWT bersumpah atas dua ciptaan-Nya dalam surat Ad Dhuha ini, yakni waktu dhuha dan waktu malam.

وَالضُّحَىٰ ١ وَاللَّيْلِ إِذَا سَجَىٰ ٢

Artinya: "Demi waktu dhuha dan demi waktu malam apabila telah sunyi," (Ad-Dhuha:1-2).

Imam As-Suyuthi (Lubabunnuquul fi asbaabin nuzul, 2012) menjelaskan dalam Asbabun Nuzul, sebab turunnya ayat tersebut berkenaan dengan perkataan orang musyrik kepada Rasulullah SAW yang kala itu beliau SAW tengah sakit dan tidak bisa melaksanakan sholat malam. Hal ini merujuk pada sebuah riwayat Asy-Syaikhani dan lainnya. Dari Jundub, ia berkata, "Nabi SAW mengeluh sakit sehingga tidak bisa melaksanakan sholat malam selama satu atau dua malam. Lantas datangnya seorang wanita dan berkata, 'Wahai Muhammad, aku lihat setanmu telah meninggalkanmu.' Allah pun menurunkan firman-Nya, 'Demi waktu dhuha dan demi malam apabila telah sunyi, Tuhanmu tidak meninggalkan engkau (Muhammad) dan tidak (pula) membencimu.' (Ad Dhuha: 1-3)."

Sementara itu, Said bin Manshur dan al-Firyabi meriwayatkan dari Jundub, ia berkata, "Jibril terlambat datang kepada Nabi SAW, sehingga orang-orang musyrikin berkata, 'Dia telah meninggalkan Muhammad.'" Lantas turunlah ayat tersebut. Al-Hafizh Ibnu Hajar mengatakan, "Kisah terlambatnya turun Jibril disebabkan anak anjing adalah populer. Hanya saja jika ini menjadi sebab turunnya ayat maka merupakan suatu yang aneh, bahkan asing dan ditolak berdasarkan keterangan yang shahih."

Asbabun Nuzul Surat ad-Dhuha Syekh Wahbah az-Zuhaili dalam tafsirnya menyebutkan beberpa riwayat terkait asbabun nuzul tiga ayat surat ad-Dhuha sebagai berikut: Pertama, hadis yang diriwayatkan oleh al-Bukhari, Muslim dan selainnya dari Jundab, ia berkata: 'Nabi saw sakit sehingga tidak qiyamul lail selama satu atau dua malam. Lalu seorang perempuan mendatanginya seraya berkata: 'Hai Muhammad, aku tidak melihat setanmu kecuali dia telah meninggalkanmu. Lalu Allah swt menurunkan ayat: '(1) Demi waktu dhuha (ketika matahari naik sepenggalah), (2) dan demi malam apabila telah sunyi. (3) Tuhanmu tidak meninggalkan engkau (Muhammad) dan tidak (pula) membencimu'." Kedua,

diriwayatkan oleh Sa'id bin Mansur al-Faryabi dari Jundab, ia berkata: Jibril melambatkan penurunan wahyu kepada Nabi saw, kemudian orang-orang musyrik berkata: " Allah sungguh telah meninggalkan Muhammad", kemudian turunlah ayat wadh dhuha. Ketiga, diriwayatkan oleh al-Hakim dari Zaid bin Arqam, ia berkata: "Nabi Muhammad saw berdiam beberapa hari lantaran Jibril tidak menurunkan wahyu kepadanya. Kemudian Ummu Jamil istri Abi Lahab berkata: 'Aku tidak melihat sahabatmu kecuali telah meninggalkan dan membencimu.' Kemudian Allah menurunkan surat ad-Dhuha. (Wahbah bin Mustafa az-Zuhaili, at-Tafsirul Munir, [Damaskus, Darul Fikr: 1418 H], juz XXX, halaman 283).

Kesunnahan Membaca Takbir setelah Surat ad-Dhuha dan Surat Setelahnnya Wahbah az-Zuhaili menyebutkan dalam tafsirnya, at-Tafsirul Munir, dari Imam as-Syafi'i bahwasanya disunahkan untuk membaca takbir dengan mengucapkan **اللَّ** atau **أكبر** setelah membaca surat ad-Dhuha dan seluruh surat setelahnya. Ulama Qurra' atau ahli baca Al-Qur'an menyebutkan korelasi kesunnahan takbir di membaca surat ad-Dhuha dan seluruh surat setelahnya karena ketika wahyu terlambat kepada Rasulullah saw dan terjeda beberapa waktu, kemudian malaikat datang memberikan wahyu kepadanya, yakni surat ad-Dhuha Rasulullah saw bertakbir karena bergembira. (Az-Zuhaili, at-Tafsirul Munir, juz, XXX halaman 280). Keutamaan Surat ad-Dhuha Al-Baidhawi menyebutkan keutamaan surat ini dalam tafsirnya sebagai berikut:

علي الله صلى محمد يرضى فيمن اتعاهى سبحان الله جعل الهضحي سورة قرأ من: اسلم علي الله صلى اهني عن  
 أن اسلم  
 اسائل يتيم كل بعدد ه اتعاهى سبحان الله يكتبها حسنات عشر ه يشفع

Artinya, "Diriwayatkan dari Nabi saw: "Siapa saja membaca surat ad-Dhuha maka Allah akan menjadikanya orang yang ridhai oleh Nabi untuk diberikan syafaat kepadanya 10 kebaikan, Allah mencatat kebaikan untuknya sebanyak anak yatim dan orang yang meminta-minta". (Nasiruddin as-Syairazi al-Baidhawi, Anwarut Tanzil wal Asrarut Ta'wil, [Beirut, Darul Ihya': 1418 H], juz V, halaman 230).

Ragam Tafsir Surat ad-Dhuha Syekh Nawawi al-Bantani mengatakan dalam tafsirnya, "Demi waktu dhuha", yakni awalnya siang saat matahari akan naik dan saat matahari memancarkan sinarnya. Pengkhususan waktu dhuha menjadi sumpah karena merupakan waktu di mana Allah berbicara dengan Nabi Musa as

dan waktu di mana Nabi Musa as menakhlikkan para tukang sihir Fir'aun. Dinukil dari Qatadah, Muqatil dan Ja'far as-Shadiq, yang dimaksud dengan dhuha adalah waktu Allah berbicara dengan Nabi Musa as; sedangkan yang dimaksud dengan malam adalah malam mi'raj. Dikatakan bahwa penyebutan satu waktu di siang hari (dhuha), sedangkan malam dengan keseluruhannya, karena siang adalah waktu bahagia dan istirahat, sedangkan malam adalah waktu kesedihan dan kemurungan. Ini merupakan isyarat bahwa kesedihan dan kegelihasan dunia akan terus-menerus dibandingkan kebahagiaannya. Karena dhuha hanya satu waktu sedangkan malam ada beberapa waktu. (Muhammad Nawawi al-Jawi, At- Tafsîrul Munîr li Ma'âlimit Tanzîl, [Beirut, Darul Fikr: 1425 H/2006 M], juz II halaman 639).

Syekh Jalaluddin al-Mahali dalam tafsirnya menjelaskan kata "ma wadda'aka" dengan Tuhanmu tidak meninggalkanmu hai Muhammad. "Wama qala", dan tidak juga membencimu. (Jalaluddin al-Mahali, Tafsirul Jalalain, [Kairo, Darul Hadits], halaman 816). Al-Baidhawi menafsirkan "mawaddaaka robuka", Allah tidak memisahkanmu seperti memisahkannya orang yang ditinggalkan. Senada dengan al-Baidhawi, Syekh Nawawi berkata: 'Urwah bin Zubair dan putranya, Hisyam dan Ibnu Abi Ablah, membaca dengan tanpa mentasydid huruf dzalnya (takhfif), yang bermakna Tuhanmu tidak meninggalkanmu hai Rasul paling mulia, mulai aku menurunkan wahyu kepadamu, sampai seperti perpisahan orang yang ditinggalkan. Lanjut al Baidhawi, "mawa qola", aku tidak membencimu. Maf'ulnya "qala" dibuang karena sudah cukup disebutkan sebelumnya. Sedangkan Syekh Nawawi menafsirkannya dengan: 'Aku tidak membencimu sejak aku mencintaimu'. (Nawawi al-Jawi, at-Tafsîrul Munîr, juz II, halaman 639; dan Nasiruddin as- Syairazi al-Baidhawi, Anwarut Tanzil, juz V, halaman 319).

Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ  
وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan Hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)."

Sementara itu dalam hadits yang diriwayatkan dari Ibnu Umar-radiyallahu'anhuma yaitu :

وعن ابن عمر -رضي الله عنهما- مرفوعا: «يجب على المسلم السمع والطاعة في كل ما أحبه وكرهه، إلا أن يؤمر بالفحشاء، فإذا أمر بالفحشاء فلا شيء عليه». وجوب السمع والطاعة". (حديث صحيح - متفق عليه)

Artinya : Dari Ibnu Umar -radīyallāhu 'anhumā- secara marfū' "Wajib bagi seorang muslim untuk mendengarkan dan menaati setiap perkara yang ia sukai dan ia benci, Kecuali jika ia diperintahkan untuk maksiat. Apabila ia diperintahkan untuk maksiat, maka tidak ada kewajiban untuk mendengarkan dan menaati." Hadis sahih - Muttafaq 'alaih (H.R. Muslim nomor 3423)

### **2.2.2.3 Manfaat Disiplin Kerja**

Manfaat disiplin kerja merupakan sesuatu hal yang diharapkan bagi semua orang. Hal karena secara tidak langsung adanya kedisiplinan yang baik akan menuai sesuatu yang baik pula. Jika kita melihat apa yang menjadi tujuan utama dari disiplin kerja itu sendiri, salah satu hal yang menjadi tujuan disiplin kerja adalah demi berlangsungnya motif organisasi atau perubahan yang mempunyai tujuan jangka waktu entah saat ini atau hari esok. Menurut Wijaya (2015:315) secara khusus tujuan Disiplin Kerja para pegawai, antara lain:

- 1) Supaya pegawai-pegawai dapat menjalani peraturan , dan kebijakan dengan tepat yang sedang berlaku baik di Lembaga maupaun organisasi. Peraturan ini baik peraturan yang sifatnya tertulis maupaun tidak tertulis.
- 2) Pegawai bisa mengerjakan tugas dalam pekerjaan dengan sebaik mungkin, dengan pelayanan yang maksimal kepda mitra baik Lembaga ataupun organisasi yang mempunyai kepentingan sesuai dengan bidang yang sedang berjalan.

- 3) Pegawai bisa menggunakan dan merawat sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi atau lembaga dengan sebaik-baiknya.
- 4) Pegawai-pegawai bisa melakukan dan ikut meramaikan dengan standart norma yang berlaku daripada Lembaga maupun organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi atau lembaga, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kemudian “Sutrisno (2015:86)” memberikan penjelasan yang berisi beberapa hal yang membawa manfaat Ketika melakukan disiplin kerja, diantaranya adalah sebagai berikut;

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Mempunyai semangat yang tinggi Ketika melakukan pekerjaan.
3. Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
4. Terdapat rasa solidaritas kebersamaan yang cukup tinggi dari kerjasama solid di kalangan pegawai.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai”.

#### **2.2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Mengenai beberapa hal yang menjadi faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja, salah satu pakar yaitu Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005), kemudian menjelaskan bahwa dalam disiplin kerja termasuk dalam kategori kinerja, artinya Ketika seseorang pegawai tidak disiplin maka dianggap tidak bekerja dengan baik. Keberadaan disiplin kerja kemudian diharuskan dimiliki oleh semua struktur baik dari atas ke bawah dan menjadikan disiplin kerja sebagai suatu budaya yang harus dilakukan. Hal ini karena disiplin kerja, sedikit banyaknya akan mempunyai dampak terhadap target atau pencapaian yang sedang diusahakan. Secara lebih besar, bentuk disiplin kerja juga merupakan suatu bentuk ketataan seorang pegawai terhadap perusahaan tempat ia bekerja itu sendiri. Dalam menerapkan disiplin kerja setidaknya perlu untuk memiliki rasa sadar diri dalam setiap masing-masing orang.

Secara sederhana, bentuk frase kata disiplin setidaknya bisa diasumsikan sebagai latihan batin dan watak. Dalam hal ini yang dimaksud tidak lain adalah untuk patuh pada peraturan beserta tata tertib yang perlu untuk ditaati. (Purwadarminta 1985;254). Sementara pendapat (Nawawi 1996:128) beliau memberikan pernyataan bahwasannya suatu usaha yang dilakukan dalam rangka upaya untuk menghindari kemudharatan terhadap seseorang individu dengan tidak melanggar peraturan dan dalam hal tertentu menghindari sanksi-sanksi yang akan ditimbulkan.

### **2.2.3 Kinerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja**

Secara bahasa, menurut Mangkunegara (2017:67) beliau menyatakan bahwa Kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang diukur dengan seberapa besar seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Kemudian pendapat lain yaitu Fahmi (2017:188) menjelaskan bahwa kinerja merupakan bentuk hasil dari proses-proses yang telah dijalankan pada waktu tertentu dan telah didesain sedemikian rupa dengan mengacu pada ketentuan yang telah disepakati diwaktu yang sebelum-sebelumnya.

Kemudian menurut Edison (2016:176) beliau mengatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil yang didapatkan oleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Lalu pendapat lain, Simamora (2015:339) menjelaskan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang memiliki acuan pada standart keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kinerja sendiri kemudian merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Kinerja adalah hasil perbagai proses yang telah dilalui diwaktu sebelumnya Menurut salah satu pakar tanah air yaitu Sutrisno (2016:172), beliau kemudian memberikan penjelasan mengenai maksud yang sebenarnya daripada kinerja itu sendiri. Menurut beliau kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek

kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

### **2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Berdasarkan pendapat pakar, yaitu Tjhai Fung Jin (2003), beliau menjelaskan bahwa pemanfaatan merupakan faktor perilaku dari menggunakan teknologi dalam melakukan pekerjaan. Adanya ukuran mislakan seperti frekuensi penggunaan atau diversifikasi program aplikasi yang digunakan telah dilakukan dalam penelitian sebelumnya (Thompson, *et. al.*, 1991; 1994). Keberadaan fungsi yang terjadi dilapangan memang tidak akan mudah, terutama yang terjadi pada teknologi informasi. Kadar dari sejauh mana suatu hal bisa bermanfaat baik orang sekitar beserta dampak-dampaknya pada saat ini, atau bahkan sampai masa yang akan datang. (Goodhue dan Thompson, 1995). Keberadaan kinerja, sudah barang tentu tidak akan terlepas dengan yang namanya efesiensi, hal ini biasanya dilihat berdasarkan kesesuaian kenerha dengan keberadaan teknologi itu sendiri.

Keberadaan kinerja yang optimal kemudian menopang karena nantinya bakal menjadi sesuatu yang dibutuhkan, mengingat hal ini cukup dibutuhkan untuk penyelesaian tugas-tugas pekerjaan. Salah satu penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Jurnal (2001) menjelaskan bahwa dalam melihat potensi-potensi yang berlaku kedepan perlu untuk melihat efek yang akan terjadi dengan prediksi-prediksi yang memungkinkan terjadi akibat diterpakannya teknologi. Memasukkan faktor pemanfaatan teknologi informasi dan kecocokan tugas teknologi. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh yang positif dari kecocokan tugas teknologi terhadap kinerja individual. Hasil penelitian ini tidak dapat membuktikan pengaruh positif dari pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap kinerja individual sehingga tidak mendukung TAM (*Technology Acceptance Model*) yang menyatakan bahwa pemanfaatan Teknologi Informasi dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Bangun (2012) dalam Marbawi (2016:94) beliau mengatakan yaitu dalam mengukur standart kinerja karyawan salah satu caranya adalah dengan melihat sejauh mana kinerja yang dilakukan oleh karywana dapat menghasilkan sesuatu. Selain itu, ukuran lain dapat dilihat adalah kedisiplinan. Kinerja Karyawan

Kedisiplinan dalam kerja yang dapat dilihat dari faktor Ketetapan waktu yaitu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda. Dalam koridor pekerjaan tentu terdapat jenis-jenis didalamnya, misalkan suatu pekerjaan harus diselesaikan secara tepat waktu, hal ini perlu efisiensi yang cukup mengingat terdapat pula pekerjaan-pekerjaan lain yang perlu diselesaikan dengan tepat waktu sebagai bentuk kedisiplinan.

### **2.2.3.3 Karakteristik Kinerja Karyawan Atau Pegawai**

Karakteristik dalam kinerja yang memungkinkan untuk dapat terpenuhi yaitu adalah beberapa karakteristik kinerja sebagai berikut:

- Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar.
- Kompeten dalam menangani resiko-resiko yang terjadi.
- Terdapat tujuan yang realistis untuk dicapai.
- Mempunyai planning kerja yang baik, dan berusaha untuk menggapai pekerjaan yang sudah direncanakan tersebut..
- Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### **2.2.3.4 Kinerja karyawan dalam pandangan islam**

Kinerja karyawan dalam pandangan islam mempunyai keunikan terdiri dalam penerapannya yang terjadi dilapangan. Menurut Mangkunegara (2015:35) beliau menjelaskan bahwa kinerja kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Zadjuli (2004:18), beliau menyatakan Islam menilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/normal/syariah secara kaffah. Kinerja menurut Islam seperti firman Allah SWT dalam surat An Najm ayat 39-41 yang berbunyi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: "dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya,"

وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ

Artinya: "dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya),"

Dalam ayat ini, Allah mengungkapkan sesuatu yang melapangkan dada Nabi saw dan menenteramkan jiwanya, bahwa keadaan Nabi dalam kehidupannya di hari-hari mendatang akan lebih baik dibandingkan dengan hari-hari yang telah lalu. Kebesarannya akan bertambah dan namanya akan lebih dikenal. Allah akan selalu membimbingnya untuk mencapai kemuliaan dan untuk menuju kepada kebesaran.

Seakan-akan Allah mengatakan kepada Rasul-Nya, "Apakah engkau kira bahwa Aku akan meninggalkanmu? Bahkan kedudukanmu di sisi-Ku sekarang lebih kukuh dan lebih dekat dari masa yang sudah-sudah." Janji Allah kepada Nabi Muhammad terus terbukti karena sejak itu nama Nabi saw semakin terkenal, kedudukannya semakin bertambah kuat, sehingga mencapai tingkat yang tidak pernah dicapai oleh para rasul sebelumnya.

Allah telah menjadikan Nabi Muhammad sebagai rahmat, petunjuk, dan cahaya untuk seluruh alam dan seluruh hamba-Nya. Allah menjadikan cinta kepada Nabi Muhammad termasuk cinta kepada-Nya juga; mengikuti Nabi dan mematuhi-Nya adalah jalan untuk memperoleh nikmat-nikmat-Nya, serta menjadikan umat Nabi sebagai saksi-saksi untuk manusia seluruhnya. Nabi saw sendiri telah menyiarkan agama Allah sesuai dengan kehendak-Nya sehingga sampai ke pelosok-pelosok dunia. Ini adalah suatu kebesaran yang tiada bandingnya, suatu keunggulan yang tiada taranya, dan suatu kemuliaan yang tidak ada yang dapat mengimbanginya. Semua itu adalah anugerah Allah yang diberikan kepada orang yang dikehendaki-Nya.

Ada beberapa penjelasan dari kalangan ahli ilmu mengenai makna surat an-najm ayat 39-42, sebagiannya seperti termaktub: Usaha seseorang akan diperlihatkan di akhirat. Yang baik akan dibedakan dari yang buruk untuk memuliakan orang yang berbuat baik dan merendahkan orang yang berbuat buruk. Aidhi Al-Qorny, (Tafsir al-Muyassar) Dan bahwa amalnya pasti akan diperlihatkan secara kasat mata pada hari Kiamat. Syaikh Ahmad Syakir (Tafsir al-Mukhtashar) Usahanya itu akan dilihat dalam catatan amal ibadahnya yang dilihat juga oleh Allah, Rasulallah, orang-orang mukmin dan sahaba sahabatnya. Ibnu Athiyyah (Tafsir al-Wajiz) وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى (dan bahwasanya usaha itu kelak akan

diperlihatkan (kepadanya)) Yakni akan ditampakkan kepadanya di hari kiamat. Syaikh Dr. Muhammad Sulaiman Al Asyqar (Zubdatut Tafsir)

أَخْبَرََنَا مُحَمَّدُ بْنُ رَافِعٍ قَالَ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّزَّاقِ قَالَ قَالَ أَنبِيَا نَا مُحَمَّدُ عَنْ أَبِي بَرْزَةَ عَنْ أَبِي قَلَابَةَ عَنْ أَبِي الْإِخْسَانِ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَ وَلْيُجِدْ أَحَدُكُمْ شَفْرًا تَهْتُمُ لِيُرِيحَ ذَبِيحَتَهُ

Nabi SAW bersabda: "sesungguhnya Allah mewajibkan perbuatan yang dilakukan dengan baik dalam segala hal jika kamu membunuh binatang maka lakukanlah dengan cara yang baik, jika kamu mau menyembelih maka sembelihlah dengan cara yang baik, pertajamlah alat potongnya, kemudian istirahatkanlah binatangnya" (Matan lain: Muslim 3615, Turmudzi 1329, Abi Daud 2432, Ibnu Majah 3161, Ahmad 16490, Darimi 1888).

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel merupakan suatu hubungan yang menghubungkan pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependen, dalam hal ini kemudian akan menjadi hipotesis yang dapat diterima ( $H_a$ ) maupun hipotesis yang nantinya ditolak ( $H_o$ ). Adapun hubungan antar variabel dalam penelitian ini termasuk dalam hubungan asimetris yang mana variabel yang lain (variabel dependent).

### 2.3.1 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja

Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja bisa dilihat dari penelitian-penelitian yang dilakukan sebelum penelitian ini. Salah satu contohnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Erawati & Winangsit (2019), dalam penelitian ini dijelaskan bahwa teknologi informasi mempunyai manfaat yang cukup baik dalam berkembangnya teknologi. Hal ini bisa dilihat dari pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Kemudian menurut (Lestari, 2015) salah satu bentuk manfaat dari adanya sebuah teknologi adalah dampak positif yang ditimbulkan oleh kinerja pegawai terhadap organisasi, sehingga terjadi efisiensi waktu dan biaya yang secara jangka panjang yang akan memberikan keuntungan ekonomis yang sangat tinggi.

Kemudian, dilain sisi melihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwoko (2020), penggunaan Teknologi Informasi setidaknya mampu menghadirkan berbagai kontribusi yang relative baik terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar. Teknologi Informasi memberikan dampak pengaruh terhadap kegiatan atau aktivitas pegawai dalam melakukan tugasnya, menurut McKeown dalam Suyanto (2015:10) Teknologi Informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya, dampak tersebut dapat berupa positif namun tidak menolak fakta bahwa akan ada juga dampak negatif. Pengaruh positif yang diberikan dalam pemanfaatan Teknologi Informasi ini iyalah meningkatkan kinerja pegawai di hampir semua elemen dalam lembaga dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan pada individu maupun secara berkelompok seperti pemasaran, personalia, bahkan manajemen puncak, dalam hal ini terdapat faktor yang menjadi salah satu yang paling memiliki dampak iyalah dalam faktor pemanfaatan Teknologi Informasi

Kemudian menurut henderson dan venkretman dalam karyanya yaitu *“strategic alignment: leveraging information teknologi for transforming organization”* menjelskan bahwa keberadaan Teknologi Informasi terhada kinerja adalah model keselarasan bisnis-Teknologi Informasi. Cukup banyak organisasi yang mengatakan bahwa menggukanakn Teknologi Informasi strategik namun dalam pelaksanaannya. Kberadaan suatu teknologi Informasi cukup mepunyai kegunaan yang besar termasuk dalam menghadapi era digital didalamnya. Perunahan yang terjadi ini kurang melibatkan ifnromasi bisnis yang memadai sehingga i nilai yang didapat dalam pemanfaatan teknologi dapat mendukung dalam meningkatkan kinerja lembaga, karyawan/pegawai, meningkatkan Build quality, efisiensi, inovasi, dan daya responsive terhadap pelanggan(masyarakat)

Dalam memaksimalkan Teknologi Informasi yang dapat menyelesaikan masalah, membuka pintu kreatifitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi bagi pemakainya. Dalam hal ini, meskipun dalam pelaksanaaanya Teknologi Informasi mempunyai peran yang cukup canggigh sehingga mempermudah seseorang dalam melaksanakan keadaaanya. Keberadaan teknolo nformasi yang

cukup signifikan ini perlu ditopang dengan adanya sumber daya manusia yang terampil dan memadai jikalau tidak dihadirkan maka, maka Teknologi Informasi tersebut tidak akan berfungsi dengan baik.

Sejatinya penggunaan Teknologi Informasi mempunyai kedekatan erat dengan manusia yang melakukan dilidamnya tergantung pada manusia, karena yang mengoperasikan adalah manusia teknologi hanya sebagai medianya. Dalam menggunakan Teknologi Informasi yang diterapkan di perusahaan dibutuhkan kemampuan karyawan yang menggunakannya. Apabila kemampuan karyawan dalam menggunakan Teknologi Informasi itu rendah, maka hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

### **2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja melihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005), dalam penelitian ini menjelaskan bahwa Disiplin Kerja karyawan adalah termasuk bagian dari faktor kinerja, hal ini dikarenakan perilaku disiplin kerja merupakan suatu kewajiban dan harus dijadikan suatu budaya dalam suatu Lembaga maupun organisasi. Hal ini juga dilakukan dalam upaya memaksimalkan target yang harus dicapai dan dalam rangka perwujudan bentuk tanggung jawab jawab serta kepatuhan terhadap peraturan kerja dan juga menjadi tanggung jawab diri pada lembaga, pelaksanaan kedisiplinan disertakan dengan landasan kesadaran akan terciptanya suatu lingkungan yang baik dan nyaman serta harmonis diantara keinginan pribadi dan kenyataan.

Namun dilain sisi, termasuk dalam hasil penelitian Wahyudi (2019) mengatakan bahwa dalam rangka berdasarkan perhitungan statistik Disiplin Kerja memiliki tingkat pengaruh yang relatif cukup bagus terhadap kinerja dengan hasil yang didapatkan. Hal ini bisa dilihat dari peencapai-pencapai yang dinilai sudah terpenuhi target dan menuai sesuatu yang cukup baik.

Frase kata disiplin sendiri, secara sederhana memiliki makna yang cukup dalam, termasuk supaya terlatihnya fikiran dan watak seseorang agar dalam melakukan pekerjaan selalu bisa memenuhi atau melakukan tindakan yang sesuai

dengan pertaunan dan tata tertib yang menjadi aturan dalam dunia kerja Purwadarmantia (1985: 254), dalam penelitian ini mengatakan bahwa disiplin kerja digambarkan sebagai ketaatan pada aturan dan tata tertib, sedangkan Nawawi (1996: 128) mengatakan bahwa disiplin adalah bentuk usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap suatu ketentuan yang disetujui bersama agar pemberian sanksi terhadap seseorang dapat dihindari.

#### **2.4.3 Pengaruh Teknologi Informasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Teknologi Informasi (TI) dalam dunia kerja setidaknya merupakan sesuatu yang dinilai mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini dikarenakan teknologi itu sendiri mempunyai peran pada penyimpanan informasi yang dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan. Penerapan TI dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus berpedoman kepada apa yang menjadi kebutuhan perusahaan itu sendiri, maksudnya dalam penerapan TI harus mengikuti arus perkembangan dalam teknologi informasi itu sendiri, hal ini misalkan dalam penerapan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Ketika dinilai terdapat TI yang terbaru sebagai suatu sistem, maka organisasi diharuskan untuk menimbang apakah teknologi yang lama akan diganti dengan yang terbaru, supaya dapat bersaing secara kompetitif dalam Pasar. Secara menyeluruh, misalkan dalam hal ini dikaitkan dalam dunia Pendidikan. Penerapan Teknologi Informasi tertentu menjadi suatu hal yang cukup penting dan dibutuhkan mengingat Pendidikan perlu support dalam pengelolaan administrasi Pendidikan, misalkan dalam administrasi sekolah.

Konsep keterbaruan dalam TI ini seperti halnya yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiseliner (2013) yang menghasilkan fakta dalam penerapan Teknologi Informasi yang berpengaruh secara kuat terhadap kualitas tingkat bekerja karyawan yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Maksud dalam hal ini adalah ketika sistem informasi dalam suatu perusahaan mengalami perubahan, sudah barang tentu dalam hal ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi merupakan variabel bebas yang dapat digunakan untuk mempengaruhi kinerja karyawan (Hasibuan, 2005). Keberhasilan penerapan Teknologi Informasi pada tingkat sekolah harus didukung oleh kemampuan para

tenaga pendidik selaku sumber daya manusia yang akan menggunakan Teknologi Informasi tersebut. Untuk mengoperasionalkan TI mayoritas penerapannya masih bergantung terhadap sumber daya manusia, oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh para tenaga pendidik untuk mampu mengoperasionalkan Teknologi Informasi tersebut didalam aktifitasnya menjalankan kinerja sehingga mampu menghasilkan kinerja yang semakin baik dan meningkat secara signifikan.

Ketika kompetensi seorang tenaga pengajar atau pendidik mempunyai kualitas yang baik dalam penguasaan bidang TI maka akan semakin mudah semakin mudah pula aktifitas tenaga pendidikan dalam mengelola operasional sekolah. Teknologi telah memberikan banyak fasilitas didalamnya (Selwyn, 2011) yang menyampaikan pada lembaga pendidikan bahwa teknologi dinilai memiliki manfaat sebagai sarana penunjang keberhasilan disaat pembelajaran, baik digunakan sebagai media untuk menanggapi sumber informasi belajar, maupun digunakan dalam hal media untuk pendukung kegiatan pemahaman bahan ajar yang ada kaitannya dengan tugas. Rangkaian teknologi digital telah berkembang begitu cepat dengan memiliki fasilitas pada berbagai bidang platform yang membantu mempermudah proses pembelajaran online seperti website, e-learning, Google Classroom, Moodle, Edmodo, Rumah Belajar, Media Belajar Online, dan bahkan memiliki platform dalam bentuk video conference diantaranya seperti Webex Meet, Zoom, Google Meet, dan Visco Webex.

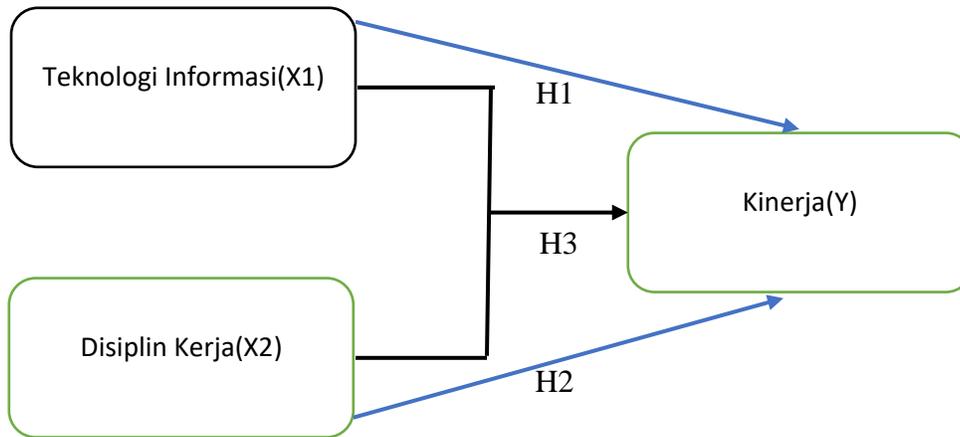
Keberadaan kinerja dalam melakukan sesuatu setidaknya juga perlu diimbangi dari disiplin kerja yang konsisten dari seorang karyawan atau pegawai. Disiplin kerja harus direalisasikan dengan baik untuk kemajuan sistem pendidikan nasional. Pendidikan nasional dalam hal ini, karena dengan Disiplin Kerja yang tinggi dapat menyelesaikan pekerjaan dan melakukan pembelajaran tepat sesuai dengan standar yang telah ditentukan sehingga akan tercapai kinerja yang tinggi dari dalam diri pegawai. Ketika seseorang melakukan disiplin kerja yang baik, tentu dalam hal ini akan mempermudah pekerjaan yang akan dijalannya. Kinerja yang baik Ketika melakukan pekerjaan akan dituntut selalu melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin dalam bidang pendidikan. Kinerja dalam ranah

pendidikan akan mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan siswa dalam proses ngajar mengajar. Lingkungan kerja yang terjadi di sekolah dapat menunjang proses pembelajaran, yang meliputi, teknologi yang dapat menunjang pembelajaran, kedisiplinan serta profesionalitas dalam memenuhi tanggung jawab, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, kontrasi ruangan, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan, fasilitas kerja, papan tulis dan meja, aksesoris, penempatan kursi, penataan media belajar, ketersediaan buku yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Adanya perbedaan hasil penelitian dan teori mengenai pengaruh Teknologi Informasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja seperti yang telah dijelaskan, menunjukkan bahwa terdapat variabel yang saling memengaruhi yang akan dilihat apakah hubungan variabel Teknologi Informasi dan Disiplin Kerja mempengaruhi terhadap kinerja, untuk memperjelas hubungan antara variabel tersebut, berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini.

**Gambar 1**  
**Model Hipotesis**



Keterangan : bahwa Teknologi Informasi (X1), Disiplin Kerja (X2) Teknologi Informasi Dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### **2.5 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis Menurut sugiono (2005 : 156) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan perumusan masalah yang ada dalam penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh dari Teknologi Informasi terhadap kinerja di Lembaga Pendidikan Nurul Islam

H2: Terdapat pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja di Lembaga Pendidikan Nurul Islam

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatori yaitu penelitian yang menitik beratkan penjelasan pada hubungan antar variabel, Menurut Sugiyono (2016) pada penelitian kuantitatif eksplanatori adalah penelitian yang akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis peneliti.

### **3.2 Lokasi Dan Objek Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Lembaga Pendidikan Nurul Islam Di Sumenep, Kec Bluto, Kabupaten Sumenep, Jawa Timur. Objek dalam penelitian ini adalah para tenaga pengajar di Madrasah Tsanawiyah Lembaga Pendidikan Nurul Islam Kabupaten Sumenep

### **3.3 Populasi Dan Sempel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2017:215) merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para staff yang masih aktif di Lembaga Pendidikan Nurul Islam Di Kabupaten Sumenep, adapun jumlah populasi ialah 30 staff aktif Madrasah Tsanawiyah

#### **3.3.2 Sempel**

Sempel menurut Sugiyono, (2016:118) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi,

#### **3.4 Teknik Pengambilan Sempel**

penelitian ini menggunakan sampling jenuh, teknik pengambilan Sempel dari semua anggota populasi dijadikan sampel Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil, yaitu kurang dari 30 (Suprianto dan Maharani, 2013:7)

### **3.5 Data Dan Jenis Data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primier dan sekunder

1. Data primier merupakan sumber data yang didapatkan secara langsung dari responden (darmawan 2014). Dalam penelitian ini, data tersebut didapatkan dari penyebaran kusioner pada sampel yang telah ditentukan sebelumnya
2. Data skunder merupakan sumber data yang diperoleh dari dokumen/ puplikasi/ laporan penelitian dari Lembaga Pendidikan maupun sumber data lainnya yang menunjang (darmawan 2014). Pada penelitian ini, data skunder didapatkan dari literatur yang relevan seperti jurnal penelitian terdahulu, internet, dan lain-lain

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara yang ditempuh dan juga alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data (Darmawan 2014). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan anket/kusioner, google form dan observasi yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijawab oleh responden.

### **3.7 Definisi Oprasional Variabel**

Menurut Sugiono (2014) Vanabel Penelitian ialah segala sesuatu yang berupa apa saja yang ditetapkan penelitian untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan dari variabel penelitian tersebut. Dalam penelitian ini, menggunakan dua variabel yang akan dijadikan fokus pada penelitian. Dua Variable tersebut adalah.

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Teknologi Informasi(X1) Dan Disiplin Kerja(X2)

- a) Teknologi Informasi Menurut Mulyanto dalam Kuswara dan Kusmana (2017:18), “Teknologi Informasi adalah suatu sistem yang terdiri dari kumpulan komponen sistem, yaitu software, hardware dan brainware yang memproses informasi menjadi sebuah output yang berguna untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam suatu organisasi”.

b) Disiplin Kerja Menurut Agustini (2019:89) Disiplin Kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi

2. Variabel Terikat (variabel Dependen)

Menurut Sugiyono (2019:69) Dependent Variable sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang akan dijadikan variabel terikat atau dependen variabel adalah Kinerja yang dipengaruhi oleh Teknologi Informasi dan Disiplin Kerja yang mungkin ada dampaknya bagi kinerja

**Tabel 4**  
**Definisi Oprasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item
Teknologi Informasi (Tata Sutabri, Sistem Teknologi Informasi Manajemen, Yogyakarta: Andi Offset 2005)	1. Hardware 2. software 3. Database 4. Prosedur 5. Personil	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. memproses data menggunakan sistem teknologi berupa Gadget (smartphone, laptop, personal computer, pad, Dll)</li> <li>2. dalam memproses data menggunakan alat bantu aplikasi yang tersedia di Gadget</li> <li>3. sistem Teknologi Informasi yang disediakan memudahkan proses perbaikan dan penginputan data dan memudahkan dalam proses mengolah data tersebut</li> <li>4. pemerosesan pengolah data menggunakan aplikasi dalam Gadget harus telah sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada</li> </ol>

		<p>5. pemakai (user) mempunyai skill dalam menggunakan dan bisa mengoperasikan fitur yang ada dalam aplikasi Gadget</p>
<p>Disiplin Kerja (guntur, 1996 34-35)</p>	<p>Disiplin Waktu</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepatuhan dalam penyesuaian jam kerja</li> <li>2. Malakukan kewajiban tanggungan tugas dengan tepat waktu</li> <li>3. Kehadiran ditempat tugas baik dikantor maupun diruang kelas</li> </ol>
	<p>Disiplin Peraturan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mematuhi seluruh perintah dan menjalankannya</li> <li>2. Patuh dan mengaplikasikan tata tertib dalam menjalankan tugas</li> <li>3. Melaksanakan absensi sesuai waktu dan ketetapan instansi</li> </ol>
	<p>Disiplin Tanggung Jawab</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diemban atau dibebankan</li> <li>2. Merawat dan menggunakan fasilitas instansi dengan baik dan bijak</li> <li>3. Bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan</li> </ol>
<p>Kinerja (Mathias dan Jackson, 2006: 378)</p>	<p>Kinerja guru</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berusaha dan berkeinginan dalam meningkatkan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya</li> <li>2. Meningkatkan dan menguatkan kuantitas serta kualitas pekerjaan agar lebih baik dari</li> </ol>

		tenaga pendidik sepekerjaan yang lain 3. Memiliki target yang pasti 4. Paham akan tanggung jawab 5. Melaksanakan absensi kehadiran 6. Mampu bekerja sama dengan tenaga didik lainnya
--	--	---

### 3.8 Sekala Pengukuran

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Tujuannya yaitu untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Karena instrumen pada penelitian memegang peranan penting maka harus ada skala pengukuran sebagai acuan serta uji validitas dan reliabilitas pada instrumen yang digunakan. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval. Pada penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan yaitu Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial tertentu. Pada penelitian ini jawaban dapat diberikan skor seperti yang dipaparkan pada tabel berikut.

**Tabel 5**  
**Skala Likert**

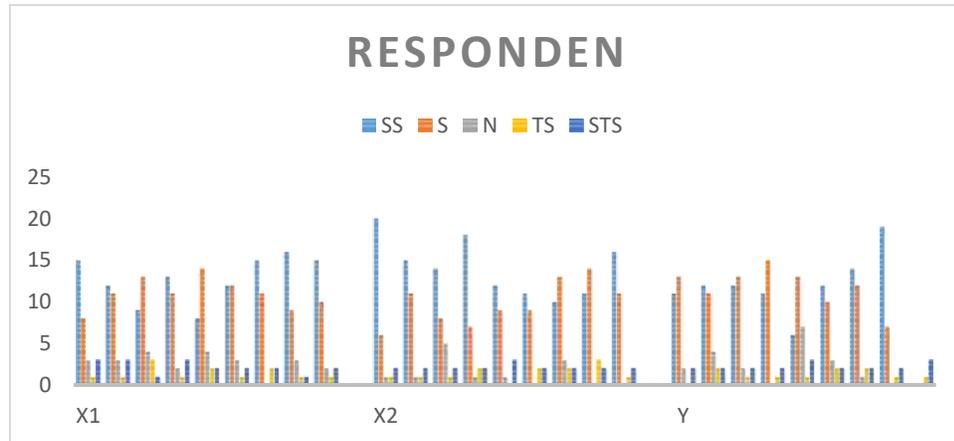
Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1. Gambaran Responden

Berdasarkan hasil penelitian pada saat ini maka gambaran responden tersebut sebagai berikut



(Sumber : kusioner)

Berdasar gambaran responden di atas dapat dijelaskan bahwa untuk jumlah responden semua sebanyak 30 responden, diantaranya ada 3 variabel, yang pertama adalah variabel X1 dengan responden SS sangat setuju, S setuju, N netral, TS tidak setuju, dan STS sangat tidak setuju

#### 4.1.2. Gambaran deskripsi responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep. Deskripsi responden dalam penelitian ini menggunakan distribusi frekuensi

##### 4.1.2.1. Teknologi Informasi

Data pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja diperoleh menggunakan menggunakan alat penelitian berupa Kuesioner yang diberikan kepada sampel penelitian yaitu Lembaga Lembaga Pendidikan Nurul Islam Karang Cempaka Bluto Sumenep, Jawa Timur. berikut ini merupakan hasil penelitian terkait pemanfaatan teknologi informasi dan disiplin kerja terhadap kinerja di Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur, Jawa Timur

**Tabel 6.1****Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Teknologi informasi**

NO	Pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	15	50	8	26,7	3	10	1	3,3	3	10
2	X1.2	12	40	11	36,7	3	10	1	3,3	3	10
3	X1.3	9	30	13	43,3	4	13,3	3	10	1	3,3
4	X1.4	13	43,3	11	36,7	2	6,7	1	3,3	3	10
5	X1.5	8	26,7	14	46,7	4	13,3	2	6,7	2	6,7
6	X1.6	12	40	12	40	3	10	1	3,5	2	6,7
7	X1.7	15	50	11	36,7	0	0	2	6,7	2	6,7
8	X1.8	16	53,3	9	30	3	10	1	3,3	1	3,3
9	X1.9	15	50	10	33,3	2	6,7	1	3,3	2	6,7

Sumber : Data diolah,2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presepsi responden pada item Teknologi Informasi (X1.1) berdasarkan nilai presentase yaitu sebanyak 50%, responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 26,7%, responden menjawab setuju dan 10% menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Teknologi Informasi mampu mempengaruhi pola hidup dan perilaku sebuah lembaga.

Pada item Teknologi Informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya, lebih lama penyimpanannya (X1,2) sebanyak 40% menjawab sangat setuju dan 36,7% menjawab setuju dan sebanyak 10% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Teknologi Informasi

adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya, lebih lama penyimpanannya

Pada item Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengolahan data menjadi informasi dan proses penyaluran data informasi tersebut dalam batas-batas ruang dan waktu (X1,3) sebanyak 30% menjawab sangat setuju, 43,3% menjawab setuju dan 3,3% menjawab sangat tidak setuju hal, tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengolahan data menjadi informasi dan proses penyaluran data informasi tersebut dalam batas-batas ruang dan waktu

Pada item Teknonogi dalam manajemen Informasi memiliki maksud untuk mempermudah manusia dalam mengendalikan atau mengontrol aliran informasi yang akan diproses sebagai tugas untuk diselesaikan sebagai bentuk pemenuhan kewajiban dan memenuhi target dari sebuah organisasi ataupun lembaga (X1,4) sebanyak 43,3% menjawab sangat setuju, 46,7% menjawab setuju dan 10% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Teknonogi dalam manajemen Informasi memiliki maksud untuk mempermudah manusia dalam mengendalikan atau mengontrol aliran informasi yang akan diproses sebagai tugas untuk diselesaikan sebagai bentuk pemenuhan kewajiban dan memenuhi target dari sebuah organisasi ataupun lembaga

Pada item Fungsi Teknologi Informasi ini mengkompilasikan catatan rinci aktivitas, misalnya menerima input dari *Keyboard, scanner, mic*, dan sebagainya.(X1.5) sebanyak 26,7% menjawab sangat setuju, 46,7% menjawab setuju dan 6,7% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Fungsi Teknologi Informasi ini mengkompilasikan catatan rinci aktivitas, misalnya menerima input dari *Keyboard, scanner, mic*, dan sebagainya

Pada item Fungsi Teknologi Informasi ini mengelola atau memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. Pengelola atau pemrosesan data

dapat berupa konversi (pengubah data ke bentuk lain), analisis (analisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala bentuk data dan informasi. (X1,6) sebanyak 40% menjawab sangat setuju, 40% menjawab setuju dan 6,7% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Fungsi Teknologi Informasi ini mengelola atau memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. Pengelola atau pemrosesan data dapat berupa konversi (pengubah data ke bentuk lain), analisis (analisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala bentuk data dan informasi

Pada item Fungsi teknologi informasi ini menghasilkan atau mengorganisasikan informasi kedalam bentuk yang berguna, misalnya laporan, table, grafik, dan sebagainya (X1,7) sebanyak 50% menjawab sangat setuju, 36,7% menjawab setuju dan 6,7% sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Fungsi teknologi informasi ini menghasilkan atau mengorganisasikan informasi kedalam bentuk yang berguna, misalnya laporan, table, grafik, dan sebagainya

Pada item Teknologi Informasi mampu mempengaruhi pola hidup dan perilaku sebuah lembaga (X1,8) sebanyak 53,3% menjawab sangat setuju, 30% menjawab setuju dan 3,3% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Teknologi Informasi mampu mempengaruhi pola hidup dan perilaku sebuah lembaga

Pada item E-learning adalah sistem pembelajaran yang memanfaatkan teknologi komputer dan internet sebagai media pembelajaran. siswa dapat mengakses materi pelajaran baik itu berupa video, gambar, teks ataupun suara dimana saja tanpa harus bertatap muka dengan pengajar (X1,9) sebanyak 50% menjawab sangat setuju, 33,3% menjawab setuju dan 6,7% sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa E-learning adalah sistem pembelajaran yang memanfaatkan teknologi komputer dan internet sebagai media pembelajaran.

siswa dapat mengakses materi pelajaran baik itu berupa video, gambar, teks ataupun suara dimana saja tanpa harus bertatap muka dengan pengajar.

#### 4.1.2.2. Disiplin Kerja

**Tabel 6.2**

**Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Disiplin Kerja**

NO	Pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	20	66,7	6	20	1	3,3	1	3,3	2	6,7
2	X2.2	15	50	11	36,7	1	3,3	1	3,3	2	6,7
3	X2.3	14	46,7	8	26,7	5	16	1	3,3	2	6,7
4	X2.4	18	60	7	23,3	1	3,3	2	6,7	2	6,7
5	X2.5	12	56,7	9	30	1	3,3	0	0	3	10
6	X2.6	11	56,7	9	30	0	0	2	6,7	2	6,7
7	X2.7	10	33,3	13	43,3	3	10	2	6,7	2	6,7
8	X2.8	11	36,7	14	46,7	0	0	3	10	2	6,7
9	X2.9	16	53,3	11	46,7	0	0	1	3,3	2	6,7

Sumber : Data diolah,2023

Pada item dengan nilai presentase tertinggi yaitu pada Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya (X2.1) sebanyak 66,7%, responden menjawab sangat setuju dan 20% menjawab setuju dan 6,7% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa disiplin kerja yaitu Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Pada item Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh individu yang dapat menyebabkan karyawan dapat menyelesaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan Nilai-Nilai Tinggi dari pekerjaan dan perilaku (X2.2) sebanyak 50% menjawab sangat setuju, 36,7% menjawab setuju dan 6,7% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh individu yang dapat menyebabkan karyawan dapat menyelesaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan Nilai-Nilai Tinggi dari pekerjaan dan perilaku

Pada item Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertaruhkan Pedoman-Pedoman organisasi (X2.3) sebanyak 46,7% menjawab sangat setuju, 26,7% menjawab setuju dan 6,7% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertaruhkan Pedoman-Pedoman organisasi

Pada item Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (X2.4) sebanyak 60% menjawab sangat setuju, 23,3% menjawab setuju dan 6,7% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya

Pada item Disiplin Kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (X2.5) sebanyak 56,7% menjawab sangat setuju, 30% menjawab setuju dan 10% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa item Disiplin Kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Pada item Disiplin Kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi (X2.6) sebanyak 56,7% menjawab sangat setuju, 30% menjawab setuju dan 6,7% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Disiplin Kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi

Pada item Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi (X2.7) sebanyak 33,3% menjawab sangat setuju, 43,3% menjawab setuju dan 6,7% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi

Pada item Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi (X2.8) sebanyak 36,7% menjawab sangat setuju, 46,7% menjawab setuju dan 6,7% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi

Pada item Disiplin Kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan Disiplin Kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (X2.9) sebanyak 53,3% menjawab sangat setuju, 46,7% menjawab setuju dan 6,7% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Disiplin Kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya

manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan Disiplin Kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya

#### 4.1.2.3. Kinerja

**Tabel 6.3**

**Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan Kinerja**

NO	Pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	16	53,3	10	33,3	2	6,7	0	0	2	6,7
2	Y.2	11	36,7	13	3,3	2	6,7	2	6,7	2	6,7
3	Y.3	12	40	11	36,7	4	13,3	1	3,3	2	6,7
4	Y.4	12	40	13	43,3	2	6,7	1	3,3	2	6,7
5	Y.5	11	36,7	15	50	0	0	1	3,3	3	10
6	Y.6	6	20	13	43,3	7	23,3	2	6,7	2	6,7
7	Y.7	12	41,4	10	34,5	3	10,3	2	6,9	2	6,9
8	Y.8	14	46,7	12	40	1	3,3	1	3,3	2	6,7
9	Y.9	19	63,3	7	23,3	0	0	1	3,3	3	10

Sumber : Data diolah,2023

Pada item dengan nilai presentase pada Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Y.1) sebanyak 53,3% menjawab sangat setuju, 33,3% menjawab setuju dan 6,7% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Pada item Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah

ditetapkan sebelumnya (Y.2) sebanyak 36,7% menjawab sangat setuju, 33,3% menjawab setuju dan 6,7% menjawab tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada item Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Y.3) sebanyak 40% menjawab sangat setuju, 36,6% menjawab setuju dan 6,7% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu

Pada item Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Y.4) sebanyak 40% menjawab sangat setuju, 43,3% menjawab setuju dan 6,7% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan

Pada item Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Y.5) sebanyak 36,7% menjawab sangat setuju, 50% menjawab setuju dan 10% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi

Pada item Teknologi tersebut mempunyai dampak yang lebih baik atau dampak yang lebih buruk terhadap kinerja (Y.6) sebanyak 20% menjawab sangat setuju, 43,3% menjawab setuju dan 6,7% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Teknologi tersebut mempunyai dampak yang lebih baik atau dampak yang lebih buruk terhadap kinerja

Pada item Kinerja yang dihasilkan oleh faktor kesesuaian tugas terhadap teknologi berimplikasi pada efisiensi, efektivitas dan kualitas yang lebih tinggi terhadap pemanfaatan teknologi serta implementasi kinerja yang lebih baik pada Sistem Informasi (Y.7) sebanyak 41,4% menjawab sangat setuju, 34,5% menjawab setuju dan 6,9% sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Kinerja yang dihasilkan oleh faktor kesesuaian tugas terhadap teknologi berimplikasi pada efisiensi, efektivitas dan kualitas yang lebih tinggi terhadap pemanfaatan teknologi serta implementasi kinerja yang lebih baik pada Sistem Informasi

Pada item Kinerja kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Y.8) sebanyak 46,7% menjawab sangat setuju, 40% menjawab setuju dan 6,7% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Kinerja kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Pada item Kinerja kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Y.9) sebanyak 63,3% menjawab sangat setuju, 23,3% menjawab setuju dan 10% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur setuju bahwa Kinerja kerja karyawan adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya

### 4.1.3. Deskripsi variabel

#### 4.1.3.1. deskripsi variabel teknologi informasi

Gambaran mengenai teknologi informasi dipaparkan melalui hasil jawaban responden yang di ukur melalui 9 indikator seperti yang telah ditetapkan dalam kajian teori yang dilampirkan dalam tabel, selanjutnya indikator dari teknologi informasi tersebut dilakemukakan dalam 9 pernyataan dan diukur dengan skala likert, masing masing pernyataan tersebut diukur dengan skor 1-5 dan diperoleh skor minimum 9(1X9) dan skor maksimum 45 (5X9) sehingga perhitungan panjang kelas interval tersebut sebagai berikut

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah} + 1}{\text{banyak kelas interval}}$$

$$= \frac{45 - 5 + 1}{5} = 7$$

**Tabel 6.4 distribusi variabel teknologi informasi**

No	Panjang interval	Frekuensi	presentase	kriteria
1	7-14	2	6,8%	Sanagat rendah
2	15-21	3	10%	Rendah
3	22-28	5	16,6%	Sedang
4	29-36	7	23,3%	Tinggi
5	37-45	13	43,3%	Sangat tinggi
<b>Jumlah</b>			<b>100%</b>	

Sumber : Data diolah,2023

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa Teknologi Informasi di Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur, Jawa Timur yang termasuk dalam kategori sangat rendah sebanyak 2 (6,8%) kategori rendah 3(10%) kategori sedang sebanyak 5 (16.6%) kategori tinggi

sebanyak 7 (23,3%) dan kategori sangat tinggi sebanyak 13(43,3%)., Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum teknologi informasi di Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur, Jawa Timur termasuk dalam kategori sangat tinggi

#### 4.1.3.2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja memiliki 9 indikator yang dijabarkan dalam 9 pernyataan dan di ukur dengan skala likert, masing masing pernyataan tersebut diukur dengan skor 1-5 sehingga diperoleh skor harapan minimum 9 (1X9) dan skor maksimum 45 (5X9) sehingga perhitungan panjang kelas interval tersebut sebagai berikut

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{nilai tertinggi}-\text{nilai terendah}+1}{\text{banyak kelas interval}}$$

$$= \frac{45-5+1}{5} = 7$$

**Tabel 6.5 distribusi Variabel Disiplin Kerja**

No	Panjang interval	Frekuensi	presentase	Kriteria
1	7-14	2	6,8%	Sanagat rendah
2	15-21	1	3,3%	Rendah
3	22-28	1	3,3%	Sedang
4	29-36	6	20%	Tinggi
5	37-45	20	66,6%	Sangat tinggi
<b>Jumlah</b>			<b>100%</b>	

Sumber : Data diolah,2023

Berdasarkan tabel 5,5 diatas dapat diketahui bahwa Disiplin kerja di Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur, Jawa Timur yang termasuk dalam kategori sangat rendah yaitu 2(6,8%), kategori rendah sebanyak 1(3,3%)kategori sedang sebanyak 1(3,3%), kategori tinggi seabnyak 6(20%) dan kategori sangat tinggi sebanyak 20(66,6%), Hal tersebut

dapat disimpulkan bahwa secara umum disiplin kerja di Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur, termasuk dalam kategori sangat tinggi.

#### 4.1.3.3. Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel Kinerja memiliki 9 indikator yang dijabarkan dala 9 pernyataan dan diukur dengan menggunakan skala likert. Masing-masing pernyataan tersebut diukur dengan skor 1-5 sehingga diperoleh skor harapan minimum 9(1X9) dan skor maksimum 45(5X9) sehingga perhitungan panjang kelas interval tersebut sebagai berikut

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval} &= \frac{\text{nilai tertinggi}-\text{nilai terendah}+1}{\text{banyak kelas interval}} \\ &= \frac{45-5+1}{5} = 7 \end{aligned}$$

**Tabel 6.6 distribusi Variabel kinerja**

No	Panjang interval	Frekuensi	presentase	kriteria
1	7-14	2	6,8%	Sanagat rendah
2	15-21	1	3,3%	Rendah
3	22-28	2	6,8%	Sedang
4	29-36	9	30%	tinggi
5	37-45	16	53,1%	Sangat tinggi
<b>Jumlah</b>			<b>100%</b>	

Sumber : Data diolah,2023

Berdasarkan tabel 5.6 diatas dapat diketahui bahwa kinerja di Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur yang termasuk dalam kategori sangat rendah sebanyak 2(6,8%) kategori rendah sebanyak 1(3,3%) kategori sedang sebanyak 2(6,8%), kategori tinggi sebanyak 9(30%) dan kategori sangat tinggi sebanyak 16(53,1%) hal tersebut dapat

disimpulkan bahwa secara umum kinerja Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep, Jawa Timur termasuk dalam kategori tinggi.

## 4.2 Hasil Uji Penelitian

### 4.2.1. Uji Instrumen

Intrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti dengan tepat validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (sani dan maharani,2013). Intrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya  $\geq 0,3$ . Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat pada tabel penelitian berikut :

**Tabel 6.7 hasil uji validitas variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Total correl</b>	<b>R tabel</b>	<b>keterangan</b>
<b>Teknologi Informasi (X1)</b>	X1.1	0.852	0.122	<b>Valid</b>
	X1.2	0.816	0.116	<b>Valid</b>
	X1.3	0.784	0.115	<b>Valid</b>
	X1.4	0.914	0.140	<b>Valid</b>
	X1.5	0.780	0.127	<b>Valid</b>
	X1.6	0.912	0.153	<b>Valid</b>
	X1.7	0.883	0.148	<b>Valid</b>
	X1.8	0.715	0.118	<b>Valid</b>
	X1.9	0.891	0.145	<b>Valid</b>
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	X2.1	0.892	0.099	<b>Valid</b>
	X2.2	0.887	0.102	<b>Valid</b>
	X2.3	0.906	0.103	<b>Valid</b>
	X2.4	0.912	0.107	<b>Valid</b>

	X2.5	0.890	0.100	<b>Valid</b>
	X2.6	0.963	0.109	<b>Valid</b>
	X2.7	0.833	0.091	<b>Valid</b>
	X2.8	0.802	0.084	<b>Valid</b>
	X2.9	0.900	0.100	<b>Valid</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	Y1	0.891	0.123	<b>Valid</b>
	Y2	0.939	0.127	<b>Valid</b>
	Y3	0.926	0.121	<b>Valid</b>
	Y4	0.877	0.118	<b>Valid</b>
	Y5	0.923	0.127	<b>Valid</b>
	Y6	0.902	0.122	<b>Valid</b>
	Y7	0.824	0.105	<b>Valid</b>
	Y8	0.972	0.132	<b>Valid</b>
	Y9	0.899	0.126	<b>Valid</b>

( sumber: data primer, diolah 2023)

## **4.2.2 Uji Validitas Dan Reabilitas**

### **4.2.2.1. Outer Loading**

Menurut (hair et al,2019) nilai  $>0,7$  artinya data yang digunakan valid, perhitungan dalam penelitian ini dibantu dengan program SMART PLS 4. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program tersebut sebagai berikut

**Tabel 6.8 Uji Outer Loading**

X1	X2	Y
0.852	0.892	0.891
0.816	0.887	0.939
0.784	0.906	0.926
0.914	0.912	0.877
0.780	0.890	0.923
0.912	0.963	0.902
0.883	0.833	0.824
0.715	0.802	0.972
0.891	0.900	0.899

Sumber : Data diolah,2023

Dalam penghitungan menggunakan Smart PLS SEM diketahui bahwa nilai hitungnya lebih besar dari 0,7 yang artinya data yang digunakan valid

#### **4.2.2.2. Uji Construct Reliability And Velidity**

Menurut ( Ghozali dan latan, 2015) nilai cronbach's alpha yang baik adalah diatas 0,7. Namun menurut (Starstedt et al 2017) nilai composite reliability ( $\rho_c$ ) > 0,7 variaebel itemnya reliabel

Menurut (Starstedt et al 2017) nilai EVA variabel >0,5 artinya sarat convergent validity yang baik sudah terpenuhi atau menunjukkan bahwa konsruk dapat menjelaskan 50% atau lebih variasi itemnya.

**Tabel 6.9 Analisis Construct Reliability And Velidity**

V	CRONBACH'S ALPA	COMPOSITEN RELIABILITY ( $\rho_a$ )	COMPOSITEN RELIABILITY ( $\rho_c$ )	AVERAGE CONVERGENT VALIDITY (EVA)
X1	0.947	0.953	0.956	0.707
X2	0.976	0.978	0.979	0.806
Y	0.973	0.974	0.977	0.822

Sumber : Data diolah,2023

Nilai cronbach's alpha yang baik adalah diatas 0,7. Namun menurut (Starstedt et al 2017) nilai composite reliability ( $\rho_c$ ) > 0,7 variaebel itemnya reliabel, diketahui bahwa nilai cronbach's alpha diatas 0,7 maka variabel itemnya reliabel dan nilai composite reliability ( $\rho_c$ ) > 0,7 maka nilai variaebel itemnya reliabel

#### 4.2.2.3. Uji Discriminant Validity-Htmt

Menurut (Henseler et al 2015) nilai HTMT setiap pasangan variabel < 0,9 maka Evaluasi Descriminant Validity dengan HTMT terpenuhi

**Tabel 6.10**

**Hasil Uji Diskriminant Validity-Htmt**

DISCRIMIANT VALIDITY-HTMT			
	X1	X2	y
X1			
X2	0.985		
Y	0.991	0.994	

Sumber : Data diolah,2023

Dilihat dari nilai setiap variabel memiliki nilai pasangan variabel lebih kecil dari 0,9 maka nilai Evaluasi Descriminant Validity dengan HTMT terpenuhi, dilihat dari tiap nilai memiliki nilai tidak nebih dari 0,9 maka nilai Evaluasi Descriminant Validity dengan HTMT masih terbilang terpenuhi

#### 4.2.2.4. Uji Discriminant Validity-Fornel Lacker

Nilai sumbu diagonal (huruf tebal) adalah akar EVA, menurut (Wong, 2013) nilai akar EVA variabel >korelasi antar variabel, artinya, secara keseluruhan Evaluasi Deskriminant Validity terpenuhi

**Tabel 6.11 Hasil Uji Diskriminant Validity-Fornel Lacker**

DISCRIMIANT VALIDITY-Fornel Lacker			
	X1	X2	y
X1	0.841		
X2	0.951	0.898	
Y	0.956	0.972	0.907

Sumber : Data diolah,2023

Nilai EVA variabel X1 lebih besar dari pada nilai korelasi antar variabel yang artinya secara keseluruhan evalusasi deskriminant validity terpenuhi begitupun seterusnya

#### 4.2.2.5. Uji Discriminant Validity-Cross Loading

Cross loading adalah evaluasi discriminant validity pada level item pengukuran, menurut (Ghozali dan latan, 2015) setiap item berkolerasi lebih tinggi dengan variabel yang diukurnya maka evaluasi discriminant validity terpenuhi.

**Tabel 6.12 hasil uji Discriminant Validity-Cross Loading**

	X1	X2	Y
X1.1	0.852	0.740	0.740
X1.2	0.816	0.667	0.703
X1.3	0.784	0.703	0.699
X1.4	0.914	0.854	0.851
X1.5	0.780	0.754	0.769
X1.6	0.912	0.918	0.929
X1.7	0.883	0.875	0.895
X1.8	0.715	0.756	0.718
X1.9	0.891	0.879	0.881
X2.1	0.869	0.892	0.854
X2.2	0.856	0.887	0.875
X2.3	0.831	0.906	0.888
X2.4	0.894	0.912	0.918
X2.5	0.833	0.890	0.862
X2.6	0.915	0.963	0.942
X2.7	0.811	0.833	0.787
X2.8	0.745	0.802	0.726

X2.9	0.857	0.900	0.858
Y.1	0.838	0.896	0.891
Y.2	0.893	0.919	0.939
Y,3	0.847	0.878	0.926
Y.4	0.838	0.844	0.877
Y.5	0.889	0.915	0.923
Y.6	0.903	0.858	0.902
Y.7	0.768	0.743	0.824
Y.8	0.928	0.947	0.972
Y.9	0.888	0.912	0.899

Sumber : Data diolah,2023

Dapat disimpulkan bahwa nilai variabel X1 lebih besar dari variabel X2 dan Y yang menandakan bahwa kerelasi variabel evaluasi diskriminant terpenuhi. Begitupun pada variabel X2 lebih besar dari X1 dan Y, dan variabel Y lebih besar dari X1 dan X2

#### 4.2.2.6. Uji Tabel Inner Vif- Inner Model

Nilai Vif <0,5 maka tidak ada multi kolinier antara variabel yang mempengaruhi Y1

**Tabel 6.13 Uji Tabel Inner Vif- Inner Model**

V	Vif	V	Vif	V	Vif
X1.1	7.313	X2.1	7.425	Y.1	5.175
X1.2	10.901	X2.2	7.934	Y.2	14.775
X1.3	5.028	X2.3	9.700	Y.3	6.267
X1.4	9.096	X2.4	8.616	Y.4	5.308
X1.5	5.448	X2.5	17.692	Y.5	17.862

X1.6	10.768	X2.6	33.609	Y.6	4.671
X1.7	3.952	X2.7	6.679	Y.7	4.942
X1.8	4.159	X2.8	3.336	Y.8	20.450
X1.9	5.273	X2.9	9.932	Y.9	14.561

Sumber : Data diolah,2023

Dalam perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat multi kolonier antar variabel antara X1, X2, terhadap Y yang mana nilainya lebih besar dari 0,5

#### 4.2.3. Bootstraping-Pengujian Hipotesis

P value  $<0,05$  artinya berpengaruh (h1 diterima), P value  $>0,05$  artinya tidak berpengaruh (h1 ditolak), menurut (Ghazli, 2016) t statistic  $> 1,96$  artinya signifikan original sampel bernilai positif artinya arah hubungan X ke Y positif, sedangkan original sampel bernilai negatif artinya arah hubungan X ke Y negatif

**Tabel 6.14 Bootstraping-Pengujian Hipotesis**

	Original sampel	Sample mean	Standard deviation	T statistic	P value
X1-Y	0.337	0.384	0.196	1.720	0.085
X2-Y	0.651	0.605	0.197	3.305	0.001

Sumber : Data diolah,2023

Dilihat dari hasil olah data menggunakan Smart PLS SEM nilai variabel P-value lebih besar dari pada 0,05 artinya X1 tidak berpengaruh terhadap Y namun X2 memiliki nilai P-value lebih kecil dari pada 0,5 yang artinya X2 memiliki pengaruh terhadap Y

Dalam perhitungan T-statistik nilai  $> 1,96$  artinya signifikan yang artinya X1 tidak berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Y dan hubungan arah antara X1 dan Y negatif dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y dan hubungan anatara X2 dan Y positif.

#### 4.2.3.1. Evaluasi Kecocokan & Kebaikan Model Goodness Of Fit

##### 4.2.3.1.1. F-Square

Menurut (Sartedt et al,2017) f square (0,02 rendah),(0,15 moderat),(0,35 tinggi) pengaruh X1 pada Y termasuk pada level moderat menuju tinggi

**Tabel 6.15 Hasil Uji F-Square**

	F-square
X1-Y	0.241
X2-Y	0.901

Sumber : Data diolah,2023

Dapat diambil kesimpulan bahwa nilai hubungan antara X1 terhadap ye memiliki pengaruh positif namuntidak signifikan, namun pada variabel X2 memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Y

#### **4.2.3.1.2. R-Square**

Menurut (sarstedt et al, 2017) nilai R-square 0,75 kuat, 0,50 moderat, 0,25 lemah, besarnya pengaruh X1,X2, terhadap Y termasuk dalam kategori kuat

**Tabel 6.16 Hasil Uji R-Square**

	R-square	R-square adjust
Y	0.955	0.952

Sumber : Data diolah,2023

Dapat disimpulkan bahwa Pengaruh X1 dan X2 melihat nilai yang diperoleh yaitu 0,95 yang menandakan bahwa nilai R-squarenya kuat

#### **4.2.3.1.3. SRMR**

Menurut (schermelleh er al,2003) apabila nilai dibawah 0,10 masih dapat diterima

**Tabel 6.17 Uji SRMR**

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.073	0.073
D_ULS	2.312	2.312
D_G	n/a	n/a
Chi square	$\infty$	$\infty$

NFI	n/a	n/a
-----	-----	-----

Sumber : Data diolah,2023

Dapat disimpulkan bahwa nilai SRMR dari variabel X1, X2 terhadap Y yaitu dibawah 0,10 yaitu 0,07 menandakan bahwa nilai data tersebut dapat diterima

#### **4.3. Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis , dapat disimpulkan bahwa analisis pengaruh Teknologi Informasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut.

##### **4.3.1 pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian dalam uji Bootstrapping-Pengujian Hipotesis SMART-PLS SEM menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak memiliki pengaruh namun tidak signifikan, uji tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara teknologi informasi terhadap kinerja, artinya Teknologi Informasi tidak dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu menurut (Aminah, Herawati & Septyarini, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Berdasarkan hasil penelitian yang diketahui bahwa variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hipotesis peneliti menyatakan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Teknologi Informasi menurut Tata Sutabri (2014:3) adalah sebagai berikut: “Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan”.

Mangkunegara (2015:35) mengatakan bahwa kinerja kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut

Zadjuli (2004:18) menyatakan Islam menilai kinerja relegius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/normal/syariah secara kaffah. Kinerja menurut Islam seperti firman Allah SWT dalam surat An Najm ayat 39-41 yang berbunyi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: "dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya,"

وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ

Artinya: "dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya),"

Dalam ayat ini, Allah mengungkapkan sesuatu yang melapangkan dada Nabi saw dan menenteramkan jiwanya, bahwa keadaan Nabi dalam kehidupannya di hari-hari mendatang akan lebih baik dibandingkan dengan hari-hari yang telah lalu. Kebesarannya akan bertambah dan namanya akan lebih dikenal. Allah akan selalu membimbingnya untuk mencapai kemuliaan dan untuk menuju kepada kebesaran.

#### **4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto, Sumenep. Hal ini menunjukkan adanya indikator variabel disiplin kerja dapat memperkuat mempengaruhi Kinerja dikarenakan dapat memberikan pengaruh signifikan dengan baik

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu menurut (Sitti, Tari Utama, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan” Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan yang di kaji dan di bahas pada artikel ini, maka dapat disimpulkan untuk membangun suatu hipotesis guna untuk riset selanjutnya adalah Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja, semangat kerja, dan realisasi tujuan organisasi. Disiplin Kerja yang dimiliki setiap karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi yang dicapai sebuah perusahaan

Menurut Hamli, 2018. Menyatakan bahawa Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh individu yang dapat menyebabkan

karyawan dapat menyelesaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan Nilai-Nilai Tinggi dari pekerjaan dan perilaku

Dan menurut Keith 2017 dalam Mangkunegara, *Dicipline is management actioan to enforce organization standard*, berdasarkan pendapat dari Keith Davis, Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempengaruhi pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan pandangan Islam, disiplin kerja diartikan sebagai tingkatan dimana Kinerja melihat Disiplin Kerja memiliki tingkatan sumber yang kredibel dapat mempengaruhi Kinerja, hal ini sesuai dengan firman Allah Dalam Al-Quran Surah Ad-Duha, kita dapat melihat betapa disiplin sangatlah ditekankan dalam Islam, kita dapat melihat dalam Tafsir Surah AD-Duha Disebutkan dalam Tafsir Al Azhar, Allah SWT bersumpah atas dua ciptaan-Nya dalam surat Ad Dhuha ini, yakni waktu dhuha dan waktu malam.

وَالضُّحَىٰ ۝ ۱ وَاللَّيْلِ إِذَا سَجَىٰ ۝ ۲

Artinya: "Demi waktu dhuha dan demi waktu malam apabila telah sunyi," (Ad-Dhuha:1-2).

Imam As-Suyuthi (Lubabunnuquul fi asbaabin nuzul, 2012) mengatakan dalam Asbabun Nuzul, sebab turunnya ayat tersebut berkenaan dengan perkataan orang musyrik kepada Rasulullah SAW yang kala itu beliau SAW tengah sakit dan tidak bisa melaksanakan sholat malam. Hal ini merujuk pada sebuah riwayat Asy-Syaikhani dan lainnya.

Dalam ayat tersebut menggambarkan bahwa Rasulullah tidak pernah meninggalkan keistiqomahannya dalam sholat malam hingga beliau dihadapkan dengan halangan dalam melakukan keistiqomahannya yaitu sakit, yang artinya jikalau beliau tidak sakit maka Rasulullah akan tetap melakukan ibadah malamnya seperti biasa.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menggunakan analisis regresi linier berganda yang sudah dilaksanakan, maka bisa disimpulkan yaitu;

1. Teknologi Informasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dari penelitian ini adalah

1. Peneliti berharap agar penelitian berikutnya dapat mencari atau mendapatkan atau menambahkan variabel lain untuk digunakan dalam penelitian
2. Peneliti berharap agar penelitian berikutnya dapat memperbanyak sampel agar dapat memperoleh sebuah hasil yang banyak dari penelitian yang sedang diteliti ini
3. Peneliti melakukan penelitian nantinya supaya dapat memberikan sosialisasi terlebih dahulu sebelum melakukan pengisian kusioner dan mendampingi responden ketika melakukan pengisian agar tidak terjadi kesalahan

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Metode Dan Aplikasi Menggunakan Program Warppls 4.0*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20* (Edisi 6). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. (2001). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Guntur. 1996. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja : Jakarta: Airlangga*
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta :PT. Bumi Aksara, 2009.
- Helmi, A.F.. *Disiplin Kerja. Buletin Psikologi*. Tahun IV. No. 2: 1996.
- Hidayat, H. S. . *Pengaruh Kerjasama Orangtua Dan Guru Terhadap Disiplin Peserta Didik Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Jagakarsa – Jakarta Selatan*. Jurnal Ilmiah Widya. Vol. 1 (2):2013.
- Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Grup, 2013.
- Jogiyanto, Dkk, *Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi, 2009.
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, Jakarta: PT. Sinergi Utama Indonesia, 2012.
- Laurensius J. Pasanda, *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palapo* (Makasar: Skripsi Ilmu Administrasi Universitas Hasanuddin 2016) Halaman. 2
- Muniarti, M. P. et al. 2013. *Alat-Alat Pengujian Hipotesis*. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung; PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Misbahudin Dan Iqba Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Mathis, Robert. L Dan Jackson, Jhon H. 2001 *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerjemah Jimmi Sadeli Dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat
- Prof. Dr. Sugiono, (2011). *Metode Penelitian Pendidikan ( Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*; Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Suprianto, Ahmad Sani, Dan Vivin Maharani. 2013. *Metodelogi Riset Manajemensumberdaya Manusia*. UIN Maliki Press
- Viona Rosalina Malindasari, Naning Krist Iyana, Wahna Widhianingrum (Vol. 3, No. 1, Agustus 2022) Pengaruh Pengguna Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Disma Muhammadiyah 1 Ponorogo. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Wahyudi Kumorotomo Dan Subando Agus Margono, *Sistem Informasi Dalam Organisasi- Organisasi Publik* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press 2004) Halaman

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuisisioner

Kepada Yth

Saudara/Saudari

Saff pegawai Lembaga Pendidikan Nurul Islam, Karang Cempaka, Bluto Sumenep

Assalamualaum Warahmatullahi Wabarakatuh

Salam sejahtera bagi kita semua

Dengan hormat, saya Muhammad Hadil Umam dari perogram studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir perkuliahan (SKRIPSI). Oleh karena itu, saya memohon partisipasi saudara/i untuk mengisi kuisisioner penelitian saya, besar harapan saya atas partisipasi saudara/i dalam penelitian ini.

Data yang diperoleh dari penelitian ini hanya akan digunakan untuk keperluan akademis saja sehingga saya akan bertanggungjawab penuh atas kerahasiaan data anda, selain itu, tidak ada jawaban yang benar atau salah. Semua jawaban yang anda berikan bersifat benar, oleh sebab itu, kami berharap kuisisioner ini diisi sesuai dengan keadaan yang anda rasakan sebenarnya.

Terimakasih atas partisipasinya

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Peneliti

## A. Identitas Responden

Email :

Nama :

Gander:

## B. Petunjuk Pengisian

Pahami baik-baik setiap pernyataan berikut, kemudian jawablah semua pernyataan sesuai dengan perasaan anda yang sesungguhnya. Lingkarilah angka pada jawaban yang anda pilih dengan rentang 1-5 dimana (1-sangat setuju, 2-setuju, 3-netral, 4-tidak setuju, 5-sangat tidak setuju.). dengan nilai skor (1=5, 2=4, 3=3, 4=2, 5=1)atas ketersediaanya dalam kusioner ini kami ucapkan terimakasih.

### Kusioner penelitian

#### X1 Teknologi Informasi : Hardware, Software, Database, Prosedur, Personil

No	Pernyataan		
X1	Teknologi informasi Hardware, Software, Database, Prosedur, Personil		
X1.1	Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
X1.2	Teknologi Informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya, lebih lama penyimpanannya		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
X1.3	Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengolahan data menjadi informasi dan proses penyaluran data/ informasi tersebut dalam batas-batas ruang dan waktu		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
X1.4	Teknonogi dalam manajemen Informasi memiliki maksud untuk mempermudah manusia dalam mengendalikan atau mengontrol aliran informasi yang akan		

	diproses sebagai tugas untuk diselesaikan sebagai bentuk pemenuhan kewajiban dan memenuhi target dari sebuah organisasi ataupun lembaga		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
X1.5	Fungsi Teknologi Informasi ini mengkompilasikan catatan rinci aktivitas, misalnya menerima input dari <i>Keyboard, scanner, mic</i> , dan sebagainya.		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
X1.6	Fungsi Teknologi Informasi ini mengelola atau memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. Pengelola atau pemrosesan data dapat berupa konversi (pengubah data ke bentuk lain), analisis (analisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala bentuk data dan informasi.		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
X1.7	Fungsi teknologi informasi ini menghasilkan atau mengorganisasikan informasi kedalam bentuk yang berguna, misalnya laporan, table, grafik, dan sebagainya.		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
X1.8	Teknologi Informasi mampu mempengaruhi pola hidup dan perilaku sebuah lembaga		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
X1.9	E-learning adalah sistem pembelajaran yang memanfaatkan teknologi komputer dan internet sebagai media pembelajaran. siswa dapat mengakses materi pelajaran baik itu berupa video, gambar, teks ataupun suara dimana saja tanpa harus bertatap muka dengan pengajar		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
X2	Disiplin Kerja : Disiplin Waktu, Disiplin Peraturan, Disiplin Tanggung Jawab		
X2.1	Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat

X2.2	Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh individu yang dapat menyebabkan karyawan dapat menyelesaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan Nilai-Nilai Tinggi dari pekerjaan dan perilaku		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
X2.3	Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertaruhkan Pedoman-Pedoman organisasi		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
X2.4	Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
X2.5	Disiplin Kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
X2.6	Disiplin Kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
X2.7	Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
X2.8	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
X2.9	Disiplin Kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan Disiplin Kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya		

	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
Y	Kinerja : Kinerja pegawai		
Y.1	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
Y.2	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
Y.3	Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat <i>profit oriented</i> dan <i>non profit orientet</i> yang dihasilkan selama satu periode waktu		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
Y.4	Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
Y.5	Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
Y.6	Teknologi tersebut mempunyai dampak yang lebih baik atau dampak yang lebih buruk terhadap kinerja		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
Y.7	Kinerja yang dihasilkan oleh faktor kesesuaian tugas terhadap teknologi berimplikasi pada efisiensi, efektivitas dan kualitas yang lebih tinggi terhadap pemanfaatan teknologi serta implementasi kinerja yang lebih baik pada Sistem Informasi		

	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
Y.8	kinerja kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat
Y.7	kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah		
	Sangat setuju tidak setuju	1-2-3-4-5	Sangat

**Lampiran 2 Tabulasi Data Berdasarkan Hasil Skor Kusisioner**

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
5	5	4	5	4	4	5	5	4
5	5	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	4	5	4	5
2	2	3	2	2	2	2	2	2
5	3	2	4	3	5	5	5	5
1	1	2	1	3	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	3	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	4	3	4	3	5
4	4	4	3	4	4	4	3	5
5	4	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	2	3	5	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	5	4
3	4	4	4	3	4	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	4	4	5	3
1	1	3	3	5	5	5	5	5



5	5	5	5	5	4	4	4	5
3	2	3	2	2	2	2	2	2
5	4	5	3	4	4	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	3	5	4	5
4	3	4	4	4	3	4	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	3	5	3	3	4	5
5	5	5	5	5	3	4	5	5
4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	3	4	4	3	2	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	3	4	5	4
5	2	2	5	1	2	5	3	1

### Lampiran 3 deskripsi Variabel

#### Variabel X.1

No	Panjang interval	Frekuensi	presentase	kriteria
1	7-14	2	6,8%	Sanangat rendah
2	15-21	3	10%	Rendah
3	22-28	5	16,6%	Sedang
4	29-36	7	23,3%	tinggi
5	37-45	13	43,3%	Sangat tinggi
<b>Jumlah</b>			<b>100%</b>	

#### Variabel X.2

No	Panjang interval	Frekuensi	presentase	kriteria
1	7-14	2	6,8%	Sanangat rendah
2	15-21	1	3,3%	Rendah
3	22-28	1	3,3%	Sedang
4	29-36	6	20%	tinggi
5	37-45	20	66,6%	Sangat tinggi
<b>Jumlah</b>			<b>100%</b>	

### Variabel Y

No	Panjang interval	Frekuensi	presentase	kriteria
1	7-14	2	6,8%	Sanagat rendah
2	15-21	1	3,3%	Rendah
3	22-28	2	6,8%	Sedang
4	29-36	9	30%	tinggi
5	37-45	16	53,1%	Sangat tinggi
Jumlah			100%	

### Lampiran 4 Uji Validitas

Variabel	indikator	Total correl	R tabel	keterangan
Teknologi Informasi (X1)	X1.1	0.852	0.122	Valid
	X1.2	0.816	0.116	Valid
	X1.3	0.784	0.115	Valid
	X1.4	0.914	0.140	Valid
	X1.5	0.780	0.127	Valid
	X1.6	0.912	0.153	Valid
	X1.7	0.883	0.148	Valid
	X1.8	0.715	0.118	Valid
	X1.9	0.891	0.145	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.892	0.099	Valid
	X2.2	0.887	0.102	Valid

	X2.3	0.906	0.103	<b>Valid</b>
	X2.4	0.912	0.107	<b>Valid</b>
	X2.5	0.890	0.100	<b>Valid</b>
	X2.6	0.963	0.109	<b>Valid</b>
	X2.7	0.833	0.091	<b>Valid</b>
	X2.8	0.802	0.084	<b>Valid</b>
	X2.9	0.900	0.100	<b>Valid</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	Y1	0.891	0.123	<b>Valid</b>
	Y2	0.939	0.127	<b>Valid</b>
	Y3	0.926	0.121	<b>Valid</b>
	Y4	0.877	0.118	<b>Valid</b>
	Y5	0.923	0.127	<b>Valid</b>
	Y6	0.902	0.122	<b>Valid</b>
	Y7	0.824	0.105	<b>Valid</b>
	Y8	0.972	0.132	<b>Valid</b>
	Y9	0.899	0.126	<b>Valid</b>

**Lampiran 5 Uji Reabilitas**

V	CRONBACH'S ALPA	COMPOSITEN RELIABILITY (rho a)	COMPOSITEN RELIABILITY (rho c)	AVERAGE CONVERGENT VALIDITY (EVA)
X1	0.947	0.953	0.956	0.707
X2	0.976	0.978	0.979	0.806
Y	0.973	0.974	0.977	0.822

**Lampiran 6 Uji Diskriminant Validity-Htmt**

DISCRIMIANT VALIDITY-HTMT			
	X1	X2	y
X1			
X2	0.985		
Y	0.991	0.994	

**Lampiran 7 Uji Diskriminant Validity-Fornel Lacker**

DISCRIMIANT VALIDITY-Fornel Lacker			
	X1	X2	y
X1	0.841		
X2	0.951	0.898	
Y	0.956	0.972	0.907

**Lampiran 8 Uji Discriminant Validity-Cross Loading**

	X1	X2	Y
X1.1	0.852	0.740	0.740
X1.2	0.816	0.667	0.703
X1.3	0.784	0.703	0.699
X1.4	0.914	0.854	0.851
X1.5	0.780	0.754	0.769
X1.6	0.912	0.918	0.929
X1.7	0.883	0.875	0.895
X1.8	0.715	0.756	0.718
X1.9	0.891	0.879	0.881
X2.1	0.869	0.892	0.854
X2.2	0.856	0.887	0.875
X2.3	0.831	0.906	0.888

X2.4	0.894	0.912	0.918
X2.5	0.833	0.890	0.862
X2.6	0.915	0.963	0.942
X2.7	0.811	0.833	0.787
X2.8	0.745	0.802	0.726
X2.9	0.857	0.900	0.858
Y.1	0.838	0.896	0.891
Y.2	0.893	0.919	0.939
Y,3	0.847	0.878	0.926
Y.4	0.838	0.844	0.877
Y.5	0.889	0.915	0.923
Y.6	0.903	0.858	0.902
Y.7	0.768	0.743	0.824
Y.8	0.928	0.947	0.972
Y.9	0.888	0.912	0.899

**Lampiran 9 path coefficient**

	<b>path coefficient</b>
<b>X.1-Y</b>	0.337
<b>X.2-Y</b>	0.651

## F-Square

	F-square
X1-Y	0.241
X2-Y	0.901

## R-Square

	R-square	R-square adjust
Y	0.955	0.952

## SRMR

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.073	0.073
D_ULS	2.312	2.312
D_G	n/a	n/a
Chi square	$\infty$	$\infty$
NFI	n/a	n/a

## Lampiran.10 Smart PLS

<p><b>Outer Loading</b></p>	<p>PLS-SEM algorithm</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Graphical             <ul style="list-style-type: none"> <li>Graphical output</li> </ul> </li> <li>▼ Final results             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Path coefficients</li> <li>Indirect effects</li> <li>▶ Total effects</li> </ul> </li> <li>▼ Outer loadings             <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Matrix</li> <li><input type="radio"/> List</li> <li>▶ Outer weights</li> <li>▶ Latent variables</li> <li>▶ Residuals</li> </ul> </li> <li>▼ Quality criteria             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ R-square</li> <li>▶ f-square</li> <li>▶ Construct reliability and validity</li> <li>▶ Discriminant validity</li> <li>▶ Collinearity statistics (VIF)</li> <li>Model fit</li> </ul> </li> </ul>	<p>Outer loadings - Matrix</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>X1</th> <th>X2</th> <th>Y</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>X1.1</td><td>0.852</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>X1.2</td><td>0.816</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>X1.3</td><td>0.784</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>X1.4</td><td>0.914</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>X1.5</td><td>0.780</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>X1.6</td><td>0.912</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>X1.7</td><td>0.883</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>X1.8</td><td>0.715</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>X1.9</td><td>0.891</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>X2.1</td><td></td><td>0.892</td><td></td></tr> <tr><td>X2.10</td><td></td><td>0.913</td><td></td></tr> <tr><td>X2.11</td><td></td><td>0.994</td><td></td></tr> <tr><td>X2.2</td><td></td><td>0.887</td><td></td></tr> <tr><td>X2.3</td><td></td><td>0.908</td><td></td></tr> <tr><td>X2.4</td><td></td><td>0.912</td><td></td></tr> <tr><td>X2.5</td><td></td><td>0.890</td><td></td></tr> <tr><td>X2.6</td><td></td><td>0.963</td><td></td></tr> <tr><td>X2.7</td><td></td><td>0.833</td><td></td></tr> <tr><td>X2.8</td><td></td><td>0.802</td><td></td></tr> <tr><td>X2.9</td><td></td><td>0.900</td><td></td></tr> <tr><td>Y.1</td><td></td><td></td><td>0.891</td></tr> <tr><td>Y.2</td><td></td><td></td><td>0.939</td></tr> <tr><td>Y.3</td><td></td><td></td><td>0.926</td></tr> <tr><td>Y.4</td><td></td><td></td><td>0.877</td></tr> <tr><td>Y.5</td><td></td><td></td><td>0.923</td></tr> <tr><td>Y.6</td><td></td><td></td><td>0.902</td></tr> <tr><td>Y.7</td><td></td><td></td><td>0.824</td></tr> <tr><td>Y.8</td><td></td><td></td><td>0.972</td></tr> <tr><td>Y.9</td><td></td><td></td><td>0.899</td></tr> </tbody> </table>		X1	X2	Y	X1.1	0.852			X1.2	0.816			X1.3	0.784			X1.4	0.914			X1.5	0.780			X1.6	0.912			X1.7	0.883			X1.8	0.715			X1.9	0.891			X2.1		0.892		X2.10		0.913		X2.11		0.994		X2.2		0.887		X2.3		0.908		X2.4		0.912		X2.5		0.890		X2.6		0.963		X2.7		0.833		X2.8		0.802		X2.9		0.900		Y.1			0.891	Y.2			0.939	Y.3			0.926	Y.4			0.877	Y.5			0.923	Y.6			0.902	Y.7			0.824	Y.8			0.972	Y.9			0.899
	X1	X2	Y																																																																																																																							
X1.1	0.852																																																																																																																									
X1.2	0.816																																																																																																																									
X1.3	0.784																																																																																																																									
X1.4	0.914																																																																																																																									
X1.5	0.780																																																																																																																									
X1.6	0.912																																																																																																																									
X1.7	0.883																																																																																																																									
X1.8	0.715																																																																																																																									
X1.9	0.891																																																																																																																									
X2.1		0.892																																																																																																																								
X2.10		0.913																																																																																																																								
X2.11		0.994																																																																																																																								
X2.2		0.887																																																																																																																								
X2.3		0.908																																																																																																																								
X2.4		0.912																																																																																																																								
X2.5		0.890																																																																																																																								
X2.6		0.963																																																																																																																								
X2.7		0.833																																																																																																																								
X2.8		0.802																																																																																																																								
X2.9		0.900																																																																																																																								
Y.1			0.891																																																																																																																							
Y.2			0.939																																																																																																																							
Y.3			0.926																																																																																																																							
Y.4			0.877																																																																																																																							
Y.5			0.923																																																																																																																							
Y.6			0.902																																																																																																																							
Y.7			0.824																																																																																																																							
Y.8			0.972																																																																																																																							
Y.9			0.899																																																																																																																							
<p><b>Reability Dan Validity</b></p>	<p>Construct reliability and validity - Overview</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Cronbach's alpha</th> <th>Composite reliability (rho_a)</th> <th>Composite reliability (rho_c)</th> <th>Average variance extracted(AVE)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X1</td> <td>0.947</td> <td>0.953</td> <td>0.958</td> <td>0.707</td> </tr> <tr> <td>X2</td> <td>0.976</td> <td>0.978</td> <td>0.979</td> <td>0.806</td> </tr> <tr> <td>Y</td> <td>0.973</td> <td>0.974</td> <td>0.977</td> <td>0.822</td> </tr> </tbody> </table>			Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted(AVE)	X1	0.947	0.953	0.958	0.707	X2	0.976	0.978	0.979	0.806	Y	0.973	0.974	0.977	0.822																																																																																																				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted(AVE)																																																																																																																						
X1	0.947	0.953	0.958	0.707																																																																																																																						
X2	0.976	0.978	0.979	0.806																																																																																																																						
Y	0.973	0.974	0.977	0.822																																																																																																																						
<p><b>Discriminant Validity</b></p>	<p>Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>X1</th> <th>X2</th> <th>Y</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>X2</td> <td>0.985</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Y</td> <td>0.991</td> <td>0.994</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			X1	X2	Y	X1				X2	0.985			Y	0.991	0.994																																																																																																									
	X1	X2	Y																																																																																																																							
X1																																																																																																																										
X2	0.985																																																																																																																									
Y	0.991	0.994																																																																																																																								

<b>Forel Larcker</b>	Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion			
		X1	X2	Y
	X1	0.841		
	X2	0.951	0.898	
	Y	0.956	0.972	0.907
<b>Cross Loading</b>	Discriminant validity - Cross loadings			
		X1	X2	Y
	X1.1	0.852	0.740	0.740
	X1.2	0.816	0.667	0.703
	X1.3	0.784	0.703	0.699
	X1.4	0.914	0.854	0.851
	X1.5	0.780	0.754	0.769
	X1.6	0.912	0.918	0.929
	X1.7	0.883	0.875	0.895
	X1.8	0.715	0.756	0.718
	X1.9	0.891	0.879	0.881
	X2.1	0.869	0.892	0.854
	X2.10	0.887	0.913	0.930
	X2.11	0.880	0.964	0.927
	X2.2	0.856	0.887	0.875
	X2.3	0.831	0.906	0.888
	X2.4	0.894	0.912	0.918
	X2.5	0.833	0.890	0.862
	X2.6	0.915	0.963	0.942
	X2.7	0.811	0.833	0.787
	X2.8	0.746	0.802	0.726
	X2.9	0.857	0.900	0.858
	Y.1	0.838	0.896	0.891
	Y.2	0.893	0.919	0.939
	Y.3	0.847	0.878	0.926
	Y.4	0.838	0.844	0.877
	Y.5	0.889	0.915	0.923
	Y.6	0.903	0.858	0.902
	Y.7	0.768	0.743	0.824
	Y.8	0.928	0.947	0.972
Y.9	0.888	0.912	0.899	

**Inner VIF**

Collinearity statistics (VIF) - Outer model - List	
	VIF
X1.1	7.313
X1.2	10.901
X1.3	5.028
X1.4	9.096
X1.5	5.448
X1.6	10.768
X1.7	3.952
X1.8	4.159
X1.9	5.273
X2.1	7.425
X2.10	11.046
X2.11	19.994
X2.2	7.934
X2.3	9.700
X2.4	8.616
X2.5	17.692
X2.6	33.609
X2.7	6.679
X2.8	3.336
X2.9	9.932
Y.1	5.175
Y.2	14.775
Y.3	6.267
Y.4	5.308
Y.5	17.862
Y.6	4.671
Y.7	4.942
Y.8	20.450
Y.9	14.561

**Pengujian Hipotesis**

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1->Y	0.337	0.384	0.196	1.720	0.085
X2->Y	0.651	0.605	0.197	3.305	0.001

**F-Square**

f-square - Matrix			
	X1	X2	Y
X1			0.241
X2			0.901
Y			

<b>R-Square</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">R-square - Overview</th> </tr> <tr> <th></th> <th>R-square</th> <th>R-square adjusted</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Y</td> <td>0.955</td> <td>0.952</td> </tr> </tbody> </table>	R-square - Overview				R-square	R-square adjusted	Y	0.955	0.952												
R-square - Overview																						
	R-square	R-square adjusted																				
Y	0.955	0.952																				
<b>SRMR</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Model fit</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Saturated model</th> <th>Estimated model</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SRMR</td> <td>0.073</td> <td>0.073</td> </tr> <tr> <td>dLULS</td> <td>2.312</td> <td>2.312</td> </tr> <tr> <td>dLG</td> <td>n/a</td> <td>n/a</td> </tr> <tr> <td>Chi-square</td> <td>=</td> <td>=</td> </tr> <tr> <td>NFI</td> <td>n/a</td> <td>n/a</td> </tr> </tbody> </table>	Model fit				Saturated model	Estimated model	SRMR	0.073	0.073	dLULS	2.312	2.312	dLG	n/a	n/a	Chi-square	=	=	NFI	n/a	n/a
Model fit																						
	Saturated model	Estimated model																				
SRMR	0.073	0.073																				
dLULS	2.312	2.312																				
dLG	n/a	n/a																				
Chi-square	=	=																				
NFI	n/a	n/a																				



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI** Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile  
(0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Hadil Umam  
NIM : 19510216  
Konsentrasi : Manajemen SDM

**PENGARUH PEMANFAATAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI DAN**  
Judul Skripsi : **DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA LEMBAGA PENDIDIKAN NURUL ISLAM**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality report*:

<b>SIMILARTY INDEX</b>	<b>INTERNET SOURCES</b>	<b>PUBLICATION</b>	<b>STUDENT PAPER</b>
<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>3%</b>	<b>5%</b>

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 22 Februari 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M