

Pengaruh Kelelahan Kerja dan Pemanfaatan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang

Refvita Arma Putri¹, Lucy Chairael^{2*}

^{1,2} Universitas Dharma Andalas, Indonesia

Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



ARTICLE HISTORY

Received: 24 April 25

Final Revision: 03 May 25

Accepted: 06 May 25

Online Publication: 30 June 25

KEYWORDS

Work Fatigue, Technology Utilization, Work Productivity, Workload, Work Motivation

KATA KUNCI

Kelelahan Kerja, Pemanfaatan Teknologi, Produktivitas Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja

CORRESPONDING AUTHOR

lucy.chairael69@gmail.com

DOI

10.37034/jems.v7i3.95

ABSTRACT

This research seeks to ascertain the impact of work fatigue and technology utilization on work productivity of employees of the Padang City Population and Civil Registration Service. Work productivity is utilizing resources to produce certain output. Fatigue is a condition of decreased physical endurance that causes workers to have difficulty continuing their activities. Technology utilization has a significant part in improve efficient and productive performance. The object of This investigation was carried out at the Padang City Residents and Public Enrollment Service. The approach taken is a quantitative method, the quantity of population and the quantity of samples were all workers at the study site totaling 69 people with a sampling technique utilizing a saturated sampling technique (census). The data collecting procedure utilizes the observation method and questionnaire distribution with Likert scale measurements. The data analysis techniques in this study are research instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis and hypothesis testing utilizing the SPSS ver. 30 application. The outcomes of the hypothesis testing in this study indicate that 1) work fatigue partially has a negative and insignificant effect on work productivity, 2) the use of technology partially has a positive and significant effect on work productivity, 3) work fatigue and technology utilization simultaneously have a positive and significant effect on work productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja dan pemanfaatan teknologi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Produktivitas kerja adalah pemanfaatan sumber daya untuk menghasilkan *output* tertentu. Kelelahan merupakan suatu kondisi menurunnya daya tahan fisik yang menyebabkan pekerja kesulitan dalam melanjutkan aktivitasnya. Pemanfaatan teknologi memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja yang efisien dan produktif. Objek penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Pendekatan yang dilakukan adalah metode kuantitatif, jumlah populasi dan jumlah sampel adalah seluruh pekerja di lokasi penelitian yang berjumlah 69 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (*sensus*). Prosedur pengumpulan data menggunakan metode observasi dan penyebaran kuesioner dengan pengukuran skala Likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah pengujian instrumen penelitian, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS ver. 30. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 1) kelelahan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, 2) pemanfaatan teknologi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, 3) kelelahan kerja dan pemanfaatan teknologi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

1. Pendahuluan

Manusia merupakan daya yang mempunyai pikiran, kemampuan, keinginan, keterampilan dan pengetahuan. Dalam suatu organisasi orang berperan aktif sebagai sumber daya dan merupakan faktor utama dalam terselesainya pekerjaan, dengan mengatur dan mengelola sumber daya yang dimiliki dengan optimal dan tepat. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja diperlukan untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan

organisasi karena manusia merupakan tenaga kerja memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi [1].

Sumber daya manusia mengacu ke seluruh orang yang ada di dalam suatu organisasi yang berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan aktivitas operasional yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi, perlu terciptanya sinergi yang baik

antara manajemen organisasi dengan pegawai yang didukung oleh organisasi. Hal ini ditujukan agar meningkatnya produktivitas kerja.

Produktivitas kerja salah satu aset yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan operasional suatu organisasi merujuk pada pengelolaan sumber daya manusia baik secara efektif maupun efisien. Tingkat produktivitas kerja yang tinggi mencerminkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya serta kemampuan dalam menjalankan semua tanggung jawab sebagai pegawai [2]. Produktivitas kerja adalah kapasitas pegawai dalam menyelesaikan tugas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan, dengan mempertimbangkan biaya, kelengkapan dan kecepatan, sehingga terciptanya pemakaian tenaga kerja secara optimal efektivitas keseluruhan [3].

Produktivitas kerja adalah upaya individu menghasilkan barang maupun jasa dalam rentang waktu yang ditetapkan. Produktivitas kerja suatu konsep menggambarkan hubungan antara *output* yang dihasilkan dengan waktu yang diperlukan untuk menciptakan produk, baik berupa barang maupun jasa dari pegawai [4]. Produktivitas kerja yaitu keahlian individu untuk menghasilkan *output*, baik berupa barang maupun jasa yang secara kualitatif dan kuantitatif meningkat seiring berjalannya waktu [5]. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam memanfaatkan sumber daya untuk menghasilkan *output* tertentu, baik berupa barang atau jasa. Produktivitas kerja pegawai dapat di ukur melalui 4 indikator yaitu [6]:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Kreativitas Kerja
- d) Pengetahuan Pekerjaan

Dalam era globalisasi dan persaingan yang sangat ketat ini, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas pegawai. Hal ini menjadi salah satu faktor kunci utama, terutama di tengah tuntutan yang semakin meningkat untuk pelayanan yang lebih baik dan efisien. Hal ini ditujukan terutama untuk disektor publik.

Organisasi pemerintah yang bertanggung jawab atas pelayanan publik, menghadapi tekanan untuk mengoptimalkan sumber daya organisasi. Pemerintah juga perlu memberikan layanan terbaik bagi masyarakat. Salah satunya yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang (Disdukcapil), yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab dan berperan penting dalam menyediakan layanan administrasi kependudukan kepada masyarakat, serta membantu wali kota dengan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti selama 2 bulan melaksanakan praktik magang di Disdukcapil Kota Padang, terdapat fenomena pada produktivitas kerja pegawai. Hal ini dilihat dari kurang maksimalnya pemanfaatan waktu kerja di lingkungan Disdukcapil Kota Padang. Kondisi ini terlihat jelas masih adanya pegawai di bagian loket pelayanan yang belum berada di tempat kerja ketika jam kerja sudah dimulai.

Kegiatan operasional dilakukan selama 8 jam per hari. Namun, terdapat beberapa pegawai kurang maksimal memanfaatkan waktu kerja dengan melakukan pekerjaan kurang dari 8 jam per hari. Ketidakhadiran tepat waktu karena terlambat datang ke kantor sekitar 30 menit sampai 1 jam berdampak langsung pada produktivitas kerja yang mempengaruhi kualitas pelayanan publik di Disdukcapil kota padang. Akibatnya, antrean masyarakat yang melakukan pengajuan dokumen kependudukan secara manual menunggu antrean menjadi lebih lama sehingga terjadinya beban kerja yang berat. Ditambah dengan tekanan untuk memenuhi target pelayanan dalam waktu yang terbatas, dapat menimbulkan kelelahan kerja.

Kelelahan kerja merupakan gejala yang berkaitan dengan menurunnya semangat kerja, keterampilan dan meningkatnya rasa cemas atau kejenuhan serta dapat mengurangi produktivitas kerja. Kelelahan kerja merupakan kondisi dimana efisiensi melaksanakan tugas menurun, disertai dengan berkurangnya energi atau daya tahan fisik seseorang untuk melanjutkan aktivitas yang harus dilakukan. Kelelahan dapat diartikan sebagai suatu pola yang muncul ketika seseorang mengalami keterbatasan dalam melanjutkan pekerjaannya, yang secara umum dapat dialami oleh setiap individu [7].

Kelelahan kerja merupakan masalah penting karena dapat mengarah pada hilangnya energi dalam bekerja. Penurunan kondisi kesehatan yang berisiko memicu kecelakaan kerja serta berdampak pada turunnya produktivitas dan pencapaian kerja. Kelelahan juga mengurangi kapasitas dan ketahanan kerja, yang ditandai dengan rasa letih serta lambatnya respons dalam menjalankan tugas, kesulitan menentukan keputusan, dan motivasi yang menurun [8]. Berdasarkan pernyataan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja yaitu kondisi menurunnya efisiensi dan ketahanan fisik yang menyebabkan pekerja sulit melanjutkan aktivitasnya.

Terdapat indikator kelelahan kerja yaitu [9]:

- a) Beban Kerja Fisik
- b) Lama Kerja Fisik
- c) Kehilangan Gairah
- d) Kelelahan Motivasi
- e) Keadaan Monoton

f) Kehilangan Kendali Diri

Kelelahan kerja menjadi fenomena signifikan di kalangan pegawai yang harus menghadapi beban kerja tinggi dan tuntutan adaptasi terhadap teknologi baru. Berdasarkan hasil observasi peneliti, terdapat kelelahan kerja pegawai di Disdukcapil Kota Padang. Kelelahan kerja dipicu oleh beban kerja terutama dalam pembuatan dokumen kependudukan seperti Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Kependudukan (KTP) dan akta kelahiran. Kelelahan juga terjadi karena tuntutan pelayanan publik yang terus meningkat menyebabkan pegawai bekerja dibawah tekanan yang dapat memicu pada kelelahan kerja.

Salah satu dari kelelahan kerja yaitu kelelahan mental dan emosional yang dialami pegawai saat melayani masyarakat. Pegawai yang berhadapan langsung dengan berbagai macam karakter dan situasi masyarakat, seperti masyarakat yang tidak sabar untuk dilayani dan mendesak untuk dilayani terlebih dahulu. Hal ini menimbulkan kelelahan mental yang mengakibatkan kinerja pegawai terganggu dan tidak fokus untuk menyelesaikan pekerjaan.

Namun, pemanfaatan teknologi yang tepat dapat mengurangi beban kerja manual dan meningkatkan efisiensi. Tetapi, penggunaannya juga memerlukan adaptasi dan keterampilan yang memadai agar tidak menjadi sumber stres tambahan bagi pegawai. Perkembangan teknologi yang pesat telah membawa perubahan besar dalam cara kerja berbagai organisasi, termasuk di sektor pemerintahan dan swasta.

Pemanfaatan teknologi adalah keuntungan yang diharapkan oleh pengguna sistem dalam menjalankan tugasnya serta mencerminkan cara memanfaatkan teknologi saat bekerja. Pemanfaatan teknologi yang didukung oleh keterlibatan personil dapat membantu menghemat waktu dan biaya, sekaligus meningkatkan efektivitas dalam menghasilkan laporan yang akurat bagi organisasi [10]. Pemanfaatan teknologi informasi mencerminkan bagaimana pegawai menggunakan teknologi sesuai dengan tanggung jawab, yang dinilai berdasarkan seberapa sering pemakaian teknologi dalam berbagai aplikasi [11]. Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi berperan penting dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas dan akurasi dalam berbagai bidang. Terdapat indikator untuk mengukur pemanfaatan teknologi yaitu [12]:

- a) Tersedia Perangkat Keras dan Perangkat Lunak Pendukung
- b) Tersedia Jaringan Internet Yang Memadai
- c) Proses Terkomputerisasi
- d) Dimanfaatkan Sesuai dengan Ketentuan

Teknologi yang digunakan untuk pengolahan data mencakup proses pengumpulan, keorganisasian dan

penyimpanan data dengan berbagai metode agar memperoleh informasi yang bermutu, yaitu informasi yang sesuai, tepat dan tersedia pada waktu yang dibutuhkan [13]. Pemanfaatan teknologi dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, dengan harapan mempermudah penyelesaian tugas-tugas dan mempercepat proses operasional. Namun, penerapan teknologi yang luas juga dapat memunculkan tantangan baru bagi pegawai, terutama terkait adaptasi dan kemampuan mengelola beban kerja yang bertambah.

Adaptasi terhadap teknologi memerlukan keterampilan baru dan dapat menjadi sumber stres apabila pegawai merasa kurang terlatih atau terbebani dengan sistem yang kompleks. Berdasarkan hasil observasi peneliti, Disdukcapil Kota Padang mengadopsi sistem teknologi digitalisasi untuk pelayanan administrasi kependudukan, seperti KTP elektronik (e-KTP), akta kelahiran, Kartu Keluarga (KK) dan dokumen kependudukan lainnya yang bernama “Sistem Informasi Terpadu Pencatatan Administrasi Kependudukan” (SIRANCAK).

Layanan *online* pada aplikasi SIRANCAK memudahkan dalam proses pengurusan administrasi kependudukan. Tetapi, terdapat fenomena yang dihadapi pegawai pada Disdukcapil dalam memanfaatkan teknologi, yaitu pegawai harus mengelola sistem teknologi ini secara aktif dan mengatasi keluhan teknis dari masyarakat. Pegawai harus memastikan sistem teknologi seperti aplikasi layanan kependudukan (SIRANCAK), jaringan internet dan perangkat lunak berjalan dengan baik untuk mendukung kelancaran operasional.

Selain mengelola teknologi, pegawai juga menghadapi tekanan untuk mempercepat proses pelayanan kepada masyarakat. Masyarakat yang menggunakan layanan berbasis teknologi sering menghadapi kendala seperti kesulitan mengakses aplikasi, lambatnya proses pemasukan data dan kurangnya pemahaman cara menggunakan aplikasi. Menangani keluhan masyarakat secara langsung dapat mempengaruhi mental pegawai.

Tekanan untuk selalu bersikap profesional dan responsif, pegawai diharapkan untuk segera menyelesaikan keluhan yang diajukan oleh masyarakat. Tuntutan ini menciptakan tekanan tambahan, karena pegawai harus berusaha untuk memberikan solusi yang cepat dan memuaskan. Ketidakmampuan untuk memenuhi harapan ini dapat menyebabkan rasa frustrasi baik bagi pegawai maupun masyarakat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini yaitu:

- a) Bagaimana pengaruh kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang?

- b) Bagaimana pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang?
- c) Bagaimana pengaruh kelelahan kerja dan pemanfaatan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang?

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Populasi merujuk pada seluruh objek yang diteliti yang berfungsi sebagai referensi data dan memiliki karakteristik tertentu dalam penelitian [14].

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai disdukcapil Kota Padang. Sampel yaitu sebagian populasi yang digunakan sebagai objek penelitian dan digunakan sumber data mencerminkan keseluruhan populasi [15]. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus) apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu seluruh pegawai Disdukcapil Kota Padang yang berjumlah 69 orang.

Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi dan penyebaran kuesioner dengan pengukuran skala Likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai r -hitung untuk semua item pada kuesioner lebih besar dari r -tabel (0,236), hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pada setiap kuesioner dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,60. Ini menunjukkan variabel yang diteliti reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

3.2. Uji Normalitas

Uji normalitas mengevaluasi variabel-variabel dalam model regresi memiliki distribusi normal [16]. Metode yang dipakai untuk uji normalitas ini yaitu *Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria bahwa data dianggap terdistribusi normal jika nilai signifikan uji *Kolmogorov-Smirnov* $\geq$ dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikan uji *Kolmogorov-Smirnov* $\leq$ dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi normal.

Hasil uji normalitas tersebut dapat dilihat pada Tabel 1. Dengan keterangan parameter a yaitu tes terdistribusi normal, b yaitu dihitung berdasarkan data, c yaitu *Lilliefors Significance Correction* dan d adalah *lower bound of the true significance*. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp signifikan 0,200 yang mana $\geq$ 0,05. Hal ini menandakan data dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	69,00000000
	Std. Deviation	0,00000000
	Absolute	3,69651333
Most Extreme Differences	Positive	0,07800000
	Negative	0,07800000
		-0,06700000
Test Statistic		0,07800000
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,2000000 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	0,36100000
	99% Confidence Interval	Lower Bound 0,34900000
		Upper Bound 0,37400000

3.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk memastikan bahwa model regresi mempunyai hubungan yang kuat antar variabel independen yang digunakan [16]. Untuk menguji multikolinearitas dapat menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka terdapat gejala multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka tidak terdapat gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Kelelahan Kerja	0,994	1,006
	Pemanfaatan Teknologi	0,994	1,006

Dimana parameter a adalah variabel dependen, yaitu produktivitas kerja. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja memiliki nilai *tolerance* $0,994 \geq 0,10$ dan *VIF* $1,006 \leq 10$, maka variabel kelelahan kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Variabel pemanfaatan teknologi

memiliki nilai *tolerance* $0,994 \geq 0,10$ dan *VIF* $1,006 \leq 10$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diterapkan untuk menentukan model regresi memiliki kesamaan varians dari satu residu pengamatan ke pengamatan lainnya [16]. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Spearman's rho*, dengan kriteria apabila nilai sig

> α 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila nilai sig < α 0,05 dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 3. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja memiliki nilai sig $0,860 \geq 0,05$ dan variabel pemanfaatan teknologi memiliki nilai sig $0,876 \geq 0,05$. Maka, dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			Kelelahan Kerja	Pemanfaatan Teknologi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kelelahan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	0,043	0,022
		Sig. (2-tailed)	.	0,723	0,860
		N	69,000	69,000	69,000
	Pemanfaatan Teknologi	Correlation Coefficient	0,043	1,000	0,019
		Sig. (2-tailed)	0,723	.	0,876
		N	69,000	69,000	69,000
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	0,022	0,019	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,860	0,876	.
		N	69,000	69,000	69,000

3.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui 1. dampak variabel independen terhadap variabel

dependen [17]. Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4 dan menggunakan Persamaan

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	25,311	5,432		4,660	<0,001	
	Kelelahan Kerja	-0,025	0,067	-0,038	-0,377	0,707	0,994 1,006
	Pemanfaatan Teknologi	0,495	0,085	0,582	5,794	<0,001	0,994 1,006

$$Y = a + b_1 (X_1) + b_2 (X_2) + e \quad (1)$$

$$Y = 25,311 + -0,025 (X_1) + 0,495$$

Dimana parameter *a* adalah variabel dependen, yaitu produktivitas kerja. Berdasarkan Persamaan 1 regresi dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 25,311 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel independen, yaitu kelelahan kerja dan pemanfaatan teknologi, nilai produktivitas kerja sebesar 25,311.
- Nilai konstanta kelelahan kerja yaitu -0,025. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kelelahan kerja meningkat sebesar satu-satuan, maka produktivitas

kerja akan meningkat sebesar -0,025 dengan asumsi tidak dipengaruhi oleh variabel lain.

- Nilai koefisien pemanfaatan teknologi yaitu 0,495. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pemanfaatan teknologi meningkat sebesar satu-satuan, maka produktivitas kerja akan meningkatkan sebesar 0,495 dengan asumsi tidak dipengaruhi oleh variabel lain.

3.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,581 ^a	0,337	0,317	3,75210

Dimana parameter *a* adalah *Predictors*, yaitu pemanfaatan teknologi dan kelelahan kerja. Parameter *b* yaitu variabel dependen, yaitu produktivitas kerja. Tabel

5 menunjukkan bahwa terdapat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,317. Dapat disimpulkan bahwa variabel kelelahan kerja dan pemanfaatan teknologi menjelaskan

produktivitas kerja sebesar 31,7%. Sedangkan 68,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti *work life balance*, karakteristik individu dan keterlibatan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.7. Pengaruh Kelelahan kerja terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil data dapat dilihat bahwa variabel kelelahan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Disdukcapil Kota Padang. Hasil uji parsial (t) pada variabel kelelahan kerja menunjukkan bahwa berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja di Disdukcapil Kota Padang. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung $-0,377 \leq t\text{-tabel } df=0,05=69-3 (1,668)$ dan nilai signifikansi $0,707 \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja di Disdukcapil Kota Padang. Hal ini menunjukkan kelelahan kerja yang dialami pegawai menurun karena dengan adanya teknologi dapat mengurangi beban kerja fisik pegawai, terutama dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif yang sebelumnya dilakukan secara manual. Sistem *online* dalam layanan kependudukan seperti memproses data untuk menerbitkan Kartu Keluarga, akta kelahiran dan dokumen kependudukan lainnya membantu mengurangi kelelahan akibat pekerjaan berulang dan mengurangi tekanan kerja yang berlebihan sehingga penyelesaian pekerjaan lebih produktif. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbeda [18], [19]. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

3.8. Pengaruh Pemanfaatan teknologi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa variabel pemanfaatan teknologi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Disdukcapil Kota Padang. Hasil uji parsial (t) pada variabel pemanfaatan teknologi menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung $5,794 \geq t\text{-tabel } df=0,05=69-3 (1,668)$ dan nilai signifikansi $0,001 \leq 0,05$, maka hipotesis kedua H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Disdukcapil Kota Padang. Hal ini menunjukkan variabel pemanfaatan teknologi karena mampu meningkatkan kegiatan operasional dan mendukung kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka sesuai dengan kebijakan instansi. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbeda [13], [20]. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan

bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3.9. Pengaruh Kelelahan Kerja dan Pemanfaatan teknologi terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa kelelahan kerja dan pemanfaatan teknologi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Disdukcapil Kota Padang. Hal ini dikarenakan nilai F-hitung $16,790 \geq F\text{-tabel } df_2 = k-1 (3,14)$ dan nilai signifikan $0,001 \leq 0,05$, maka hipotesis ketiga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja dan pemanfaatan teknologi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Disdukcapil Kota Padang.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel pemanfaatan teknologi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja dan pemanfaatan teknologi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Disdukcapil Kota Padang. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pengaruh variabel kelelahan kerja dan pemanfaatan teknologi terhadap produktivitas kerja sebesar 31,7%. Untuk mengurangi tingkat kelelahan kerja pegawai, instansi dapat memberikan motivasi dalam bentuk meningkatkan kesejahteraan pegawai seperti *family gathering* dan *reward*. Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan secara berkala agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Untuk peneliti dimasa mendatang dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti *work life balance*, karakteristik individu dan keterlibatan kerja untuk meningkatkan hasil dari penelitian.

Daftar Rujukan

- [1] Djoa, D. D., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh kompensasi, pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja di PT. Fermentech Indonesia. *Journal of Management and Industrial Engineering (JMIE)*, 1(1), 12-23.
- [2] Lestari, N. H. I. (2020). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas dengan mediasi motivasi kerja (studi kasus pada PT. Hutan Rindang Banua). *Jurnal Berbasis Sosial*, 1(2), 26-42.
- [3] Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570-585. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441>
- [4] Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- [5] Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T.,

- Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- [6] Hamiddin, M. I. N., & Taaha, Y. R. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Hubungan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Makassar. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 307. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10458>
- [7] Fahri, H. (2021). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Sopir Angkutan Batubara di PT. Panca Bina Banua Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2021* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- [8] Safira, E. D., Pulungan, R. M., & Arbitera, C. (2020). Kelelahan Kerja pada Pekerja di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan dan Jasa Pembangkitan (UPJP) Priok. *Jurnal Kesehatan*, 11(2), 265-271. <https://doi.org/10.26630/jk.v11i2.2134>
- [9] Rahmawati, I., Lestari, H., & Herlina, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Swasta Se-Kecamatan Ciampea Bogor Terakreditasi A. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(001), 239-254.
- [10] Sayudha, V. B. T., & Suryarini, T. (2020). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas teknologi informasi terhadap kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2). <https://doi.org/10.31942/akses.v15i2.3785>
- [11] Karima, S., Suharyanto, S., & Cahaya, Y. (2024). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 7(1), 57-66. <https://doi.org/10.22441/jdm.v7i1.26079>
- [12] Rini, N. S. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tambak. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(2), 181-189. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i2.439>
- [13] Habibi, J. N., & Ritonga, M. A. W. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Tebing Tinggi. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik)*, 3(2), 92-102. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v3i2.4837>
- [14] Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, S. P., MS, N. H. A., GC, B., ... & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- [15] Asrulla, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320-26332
- [16] Sholihah, S. M. A., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102-110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- [17] Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan penggunaan software spss dalam pengolahan regresi linear berganda untuk mahasiswa fakultas ekonomi universitas simalungun di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 202-208. <https://doi.org/10.22437/jkam.v5i2.15257>
- [18] Tadu, I. A., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Fanggidae, R. E. (2024). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEREMPUAN PADA BANK NTT KANTOR PUSAT KOTA KUPANG. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(6), 1271-1278. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i6.16348>
- [19] Safitri, F. S. D., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Burn Out Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(1), 1-13. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i1.492>
- [20] Krishna, I. G. N. A. C., Sumada, I. M., & Dewi, N. D. U. (2024). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengawasan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(2), 1208-1214. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i2.2693>