

**HUBUNGAN PENGELOLAAN SARANA DAN PRASARANA BERBASIS IT  
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
(Studi Kasus di Kementerian Agama Kabupaten Kulon Progo)**

**Heru Sulistya, Rinduan Zain**

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

**Abstract**

*This research aims to: 1) to know the relationship between facility management and IT-based infrastructures to increase employee work productivity after controlled loyalty; 2) know the relationship between facility management and IT-based infrastructure to employee work productivity. Quantitative research with this correlational study was conducted in the Ministry of Religion of Kulon Progo Regency with a target population of 75 employees. From 75, 66 of which used its data to be further analyzed in this study. Instruments used to collect research data through documentation and questionnaire. Testing the validity of instruments with the formula of Kendall's tau\_b Correlations, while the reliability of instruments was tested with the Cronbach Alpha formula with the significance of the number of correlation coefficient 0.05. While in the Data Analysis section is done by the analysis techniques of bivariate correlation and partial correlation with the help of SPSS (Statistical Product and Social Science) application. The results showed that the management of IT-based facilities and infrastructures (X) was not directly related to increased work productivity (y) because the relationship was mediated by the loyalty of employees (Z). This can be noted from a comparison of bivariate correlation between x and Y variables with the partial correlation between x, y, and z variables. The correlates of Bivariate ( $r_{yx}$ ) was 0.493 and a partial correlation ( $r_{yx.z}$ ) of 0.386.*

**Keywords: IT-based facilities and infrastructure, work productivity, loyalty**

Corresponding author: herusulistya7@gmail.com

EVALUASI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam is licensed under

The CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui hubungan antara pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai setelah dikontrol dengan loyalitas; 2) mengetahui besarnya hubungan antara pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian kuantitatif dengan studi korelasional ini dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Kulon Progo dengan populasi target sejumlah 75 pegawai. Dari 75, 66 di antaranya digunakan datanya untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian melalui dokumentasi dan kuisisioner. Pengujian validitas instrumen dengan rumus Kendalls's tau\_b Correlations, sedangkan reliabilitas instrumen diuji dengan rumus Cronbach Alpha dengan signifikansi angka koefisien korelasi 0.05. Sementara pada bagian analisis data dilakukan dengan teknik analisis korelasi bivariat dan korelasi parsial dengan bantuan aplikasi SPSS (Statistical Product and Social Science). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT (x) tidak berhubungan secara langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja (y), karena hubungan keduanya dimediasi oleh loyalitas pegawai (z). Hal ini dapat diketahui dari perbandingan korelasi bivariat antara variabel x dan y dengan korelasi parsial antara variabel x, y, dan z. Besaran korelasi bivariat ( $r_{yx}$ ) adalah 0,493 dan korelasi parsial ( $r_{yx.z}$ ) 0,386.*

**Kata Kunci:** *Sarana dan Prasarana Berbasis IT, Produktivitas Kerja, Loyalitas*

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Dewasa ini teknologi informasi telah berkembang dengan sangat pesat, hal ini telah melahirkan hubungan dunia yang tanpa batas serta memberikan pengaruh terhadap perubahan sosial, budaya, dan ekonomi secara signifikan. Ibarat pedang, perkembangan teknologi informasi memiliki dua sisi dengan tingkat ketajaman yang sama, yaitu sisi positif dan negatif. Artinya, ketika

teknologi informasi digunakan dengan bijaksana maka akan memberikan dampak positif baik bagi pengguna maupun penerima. Lain halnya jika teknologi informasi tidak digunakan secara bijak, maka yang terjadi adalah kegaduhan ataupun keburukan lainnya. Contoh munculnya berita-berita *hoax* yang sering kali dengan mudahnya disebarluaskan dari satu orang ke lainnya yang akibatnya dapat memicu ketegangan, pertikaian, perseteruan sesama anak bangsa. Hal inilah yang harus kita hindari, salah satunya dengan memastikan sebuah berita itu datang dari sumber yang jelas, kredibel, dan dapat dipercaya.

Perkembangan teknologi informasi saat ini telah menyentuh seluruh aspek kehidupan manusia, tidak terkecuali dalam dunia pekerjaan. Kehadiran teknologi informasi menyediakan berbagai kemudahan dalam menyusun ataupun menyelesaikan suatu pekerjaan. Di dalam sebuah lembaga tentunya memiliki tujuan dan harapan yang akan dicapai. Tercapainya tujuan sebuah lembaga tidak terlepas dari campur tangan sumber daya manusia yang berkompeten serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Terutama di era modern seperti sekarang ini, mulai banyak bermunculan sarana dan prasarana yang serba bersinggungan dengan teknologi informasi. Kemajuan teknologi informasi saat ini telah membuka saluran-saluran informasi yang tidak terbatas, dapat diakses secara cepat, tepat dan dalam waktu yang singkat. Sehingga memungkinkan suatu pekerjaan lebih cepat untuk diselesaikan, dan secara tidak langsung tujuan suatu lembaga juga akan tercapai.

Di dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2011 dijelaskan bahwa sarana merupakan fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan tugas dan fungsi di bidang Pemerintahan dalam Negeri. Sementara dalam peraturan yang sama disebutkan bahwa prasarana merupakan fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi sebagai penunjang dalam proses penyelenggaraan tugas dan fungsi di bidang Pemerintahan dalam Negeri. Sarana dan prasarana merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam mewujudkan suatu target pekerjaan. Suatu pekerjaan tentunya akan lebih mudah dan cepat diselesaikan jika didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Coba kita

bayangkan, betapa besar manfaat yang dapat diperoleh dengan kehadiran sarana dan prasarana berbasis IT. Terutama di dalam lingkungan kelembagaan, suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan waktu yang cepat dan biaya yang murah. Sehingga tidak dipungkiri produktivitas kerja juga akan meningkat. Produktivitas tidak selalu merujuk pada hasil produksi, tetapi dapat berupa ukuran dalam menggunakan sumber daya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>1</sup> Produktivitas dalam penelitian ini lebih merujuk pada kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya (sarana dan prasarana berbasis IT) untuk menghasilkan suatu penyelesaian terhadap pekerjaan tertentu sebagai indikator produktivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat beberapa pembahasan diberbagai literatur yang mendukung dan dijadikan dasar untuk memperkuat penelitian ini. **Pertama**, salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah sarana pendukung yang meliputi lingkungan kerja, teknologi, sarana dan peralatan yang digunakan.<sup>2</sup> **Kedua**, produktivitas perkantoran dapat ditingkatkan melalui efektivitas penggunaan teknologi perkantoran, efisiensi kerja dan kenyamanan lingkungan tempat bekerja, secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.<sup>3</sup> Sehubungan dengan pendapat di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja salah satunya berhubungan dengan penggunaan sarana dan prasarana beserta teknologi informasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT terhadap produktivitas kerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui eksistensi beserta besaran hubungan antara pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT terhadap

---

<sup>1</sup> Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, 2010), hlm. 7-8.

<sup>2</sup> Adhitya Rahman Taufik Putra, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Cabang Sidoarjo". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol. 2 no 1, 2014, hlm. 1-8.

<sup>3</sup> Badri M. Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm. 166.

produktivitas kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Kulon Progo setelah dikontrol dengan variabel lain, yaitu loyalitas.

## 2. Kajian Pustaka

Kajian pustaka dalam penelitian ini memiliki fungsi untuk mengemukakan fokus perbedaan antara penelitian terdahulu dan mengetahui letak permasalahan yang akan diteliti berdasarkan literatur yang memiliki kesamaan fokus dengan penelitian ini.

**Pertama**, penelitian yang dilakukan oleh Irine Chintya dengan judul "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Kota Solok (Studi Pada SKPD Kota Solok)"<sup>4</sup>. Hasil penelitian yang dilakukan Irine Chintya menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Instansi Pemerintah di SKPD Solok. Artinya semakin tinggi tingkat pemanfaatan teknologi informasi maka tingkat kinerja juga tinggi. Hal ini diketahui dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , yaitu  $3.676 > 1.674$  dengan angka signifikansi  $0.001 < 0.05$  dan nilai  $\beta$  sebesar 0.608. Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Irine Chintya dengan penelitian ini adalah sampel ditentukan dengan teknik *total sampling*, pengumpulan data dengan kuisioner dan diukur menggunakan skala *likert*, serta uji reliabilitas dengan rumus *Cronbach's Alpha*. Adapun letak perbedaannya adalah uji validitas dalam penelitian yang dilakukan Irine menggunakan *Pearson Correlations* sedangkan penelitian ini dengan *Kendall's tau\_b Correlations*. Perbedaan lainnya terletak pada Teknik analisis data, di mana Irine menggunakan analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian ini dengan analisis korelasi bivariat dan parsial. Selain itu di dalam penelitian ini juga terdapat variabel kontrol.

**Kedua**, penelitian Astuti Handayani Siregar dan I Ketut Suryanawa dengan judul "Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Individual pada Kantor Pelayanan

---

<sup>4</sup> Irine Chintya, "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Kota Solok (Studi pada SKPD Kota Solok)". *Jurnal Akuntansi*, Vol. 3 no 1, 2015, hlm. 1-14.

Pajak Pratama Denpasar Barat".<sup>5</sup> Hasil penelitiannya menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individual. Hal ini diungkapkan melalui persamaan regresi  $y = 0.728 + 0.164_{x1} + 0.124_{x2} + 0.519_{x3} + 0.392_{x4} - 0.052_{x5} + 0.113_{x6}$ . Hal-hal yang menjadi persamaan dalam penelitian ini di antaranya sampel ditentukan dengan teknik *total sampling*, penggunaan kuisioner dalam pengumpulan data penelitian, dan pengujian reliabilitas sama-sama menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Adapun perbedaannya terletak pada uji validitas instrumen, yaitu dalam penelitian Astuti dan I Ketut dengan *Pearson Correlations*, sedangkan penelitian ini menggunakan *Kendall's tau\_b Correlations*. Perbedaan lain adalah teknik analisis data dengan analisis regresi dan analisis korelasi (Bivariat dan Parsial).

**Ketiga**, penelitian yang dilakukan oleh Azwir Nasir dan Ranti Oktari dengan judul "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar)".<sup>6</sup> Di dalam penelitiannya, Azwin Nasir dan Ranti Oktari menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Instansi Pemerintahan di SKPD Kabupaten Kampar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $p\text{-value} = 0.177 > 0.05$ . Artinya, pengaruh yang terjadi antara pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja tidak signifikan. Persamaan antara penelitian Azwin Nasir dan Ranti Oktari dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kuisioner dalam mengumpulkan data penelitian, uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Adapun perbedaannya terletak pada teknik sampling, yaitu penggunaan *Purposive Sampling* dalam penelitian Azwin Nasir dan Ranti Oktari, sedangkan penelitian ini dengan *Total Sampling*. Uji validitas instrument juga berbeda, yaitu dengan *Pearson Correlations* dan *Kendall's tau\_b Correlations*.

---

<sup>5</sup> Astuti Handayani Siregar dan I Ketut Suryanawa, "Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Denpasar Barat". *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 4 no 2, 2009, hlm. 1-24.

<sup>6</sup> Azwir Nasir dan Ranti Oktari, "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar)". *Jurnal Ekonomi*, Vol. 19 no 2, 2011.

Berdasarkan kajian pustaka terhadap beberapa penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu, terdapat perbedaan fokus penelitian yang ditawarkan melalui penelitian ini. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut lebih difokuskan pada taraf pemanfaatan teknologi informasi, sementara dalam penelitian ini lebih kepada pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT. Di mana di dalamnya juga terdapat aspek pemanfaatannya. Oleh karena itu, hal-hal yang belum diteliti dalam penelitian terdahulu akan diteliti melalui penelitian ini.

### 3. Landasan Teori dan Hipotesis

#### a. Teori Behaviorisme

Teori behaviorisme dari B.F. (Burrus Frederick) Skinner yang terkenal adalah pengkondisian operan (*operant condition*). Pengkondisian operan merupakan proses penguatan perilaku operan (positif dan negatif) yang menjadikan suatu perilaku/perbuatan dilakukan secara berulang atau menghilang sesuai keinginan. Penguatan positif dilakukan dengan memberikan stimulus yang dapat meningkatkan munculnya respon di masa mendatang, sedangkan penguatan negatif dilakukan dengan menghilangkan stimulus setelah terjadi respon yang dapat meningkatkan kemungkinan-kemungkinan di masa mendatang. Maksud dari pemikiran Skinner tersebut adalah setiap manusia bergerak karena mendapat rangasangan dari lingkungannya (*operant conditioning*).<sup>7</sup> Dalam konteks penelitian ini, maka manusia (pegawai) berada dalam proses bersinggungan dengan lingkungan di mana ia bekerja, yang dalam penelitian ini di Kementerian Agama Kabupaten Kulon Progo. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Skinner tersebut, maka maksud penelitian ini adalah meneliti peningkatan produktivitas kerja pegawai dengan penguat positif berupa pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT dan sifat dasar pegawai yaitu loyalitas.

---

<sup>7</sup> Heri Rahyubi, *Teori-Teori Belajar dan Aplikasi Pembelajaran Motorik: Deskripsi dan Tinjauan Kritis*, (Bandung: Nusa Media, 2012), hlm. 56-61.

**b. Pengelolaan Sarana dan Prasarana**

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sarana diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan, sedangkan prasarana merupakan segala sesuatu yang menjadi penunjang utama terselenggaranya proses. Pengelolaan sarana dan prasarana adalah kegiatan operasional yang terlaksana secara efektif dan efisien yang membutuhkan sarana tertentu dengan jumlah dan jenis yang sesuai, mutu yang andal serta tersedia dalam waktu yang tepat. Pengelolaan sarana dan prasarana terdiri dari beberapa kegiatan yang tersusun secara sistematis, di antaranya: perencanaan, pengadaan, penyimpanan, distribusi, penggunaan, pemeliharaan, dan penghapusan.<sup>8</sup>

**Pertama**, perencanaan adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan merencanakan/mempersiapkan kebutuhan sarana dan prasarana lembaga yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu. **Kedua**, pengadaan merupakan kegiatan merealisasikan rencana yang telah disusun sebelumnya. **Ketiga**, penyimpanan adalah fungsi manajemen sarana dan prasarana dalam rangka menyimpan sarana dan prasarana sebelum digunakan. **Keempat**, distribusi diartikan sebagai upaya menyalurkan sarana dan prasarana dari tempat penyimpanan ke pengguna atau pihak-pihak yang akan menggunakannya. **Kelima**, pemanfaatan merupakan kegiatan menggunakan sarana dan prasarana tertentu untuk mendukung pelaksanaan suatu tugas/pekerjaan dalam lembaga. **Keenam**, pemeliharaan adalah upaya yang dilakukan pengguna terhadap sarana dan prasarana dengan tujuan untuk menjaganya dalam keadaan baik dan ketika sewaktu-waktu digunakan tidak terdapat permasalahan. **Ketujuh**, penghapusan merupakan kegiatan dalam manajemen sarana dan prasarana yang berupa kegiatan menghapus atau memusnahkan sarana dan prasarana yang mengalami depresi nilai, mengalami kerusakan dan membutuhkan biaya tinggi untuk perbaikannya berdasarkan ketentuan yang ada. Adapun

---

<sup>8</sup> Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran: Efektif, Efisien, dan Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 224-230.

pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT dalam penelitian ini lebih ditekankan pada beberapa kegiatan sebagaimana disebutkan di atas.

### c. Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu ukuran dalam penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang seringkali dinyatakan dalam bentuk rasio keluaran (*output*) yang dicapai dengan sumber daya (*input*). Produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu: efektifitas yang berkaitan dengan pencapaian kerja maksimal dan efisiensi yang merujuk pada upaya membandingkan masukan dengan realisasi pelaksanaannya.<sup>9</sup> Untuk mengetahui produktivitas kerja di dalam penelitian ini, akan dilihat dari enam aspek: 1) Kuantitas kerja; 2) Kualitas kerja; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektivitas; 5) Kemandirian; dan 6) Komitmen kerja.

**Pertama**, kuantitas kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam jumlah tertentu. **Kedua**, kualitas kerja merupakan standar hasil yang berupa mutu dari suatu pekerjaan yang dihasilkan/diselesaikan oleh pegawai dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan. **Ketiga**, ketepatan waktu diartikan sebagai kesesuaian antara waktu yang ditetapkan dengan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. **Keempat**, efektivitas berhubungan dengan tingkat penggunaan sumber daya lembaga yang berupa tenaga, teknologi, pembiayaan yang dapat dimaksimumkan penggunaannya guna meningkatkan hasil atau mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. **Kelima**, kemandirian merupakan tingkat kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan suatu tugas tertentu dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki dalam pribadinya. **Keenam**, komitmen kerja dapat diartikan sebagai bentuk ikatan psikologis yang muncul dalam diri

---

<sup>9</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja ....*, hlm. 198.

seorang pegawai yang dibuktikan dengan adanya rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan.<sup>10</sup>

#### d. **Loyalitas**

Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan seseorang yang diberikan kepada orang lain atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk memberikan perilaku dan pelayanan terbaik.<sup>11</sup> Loyalitas dapat dilihat dari enam aspek, yaitu: 1) Taat pada peraturan; 2) Tanggung jawab pada lembaga; 3) Kemauan untuk bekerja sama; 4) rasa memiliki; 5) Hubungan antar pribadi; dan 6) Kesukaan terhadap pekerjaan.

**Pertama**, taat pada peraturan merupakan bentuk kepatuhan seseorang (pegawai) terhadap aturan-aturan yang mengatur cara, sikap, kedudukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam rangka menciptakan keteraturan dan disiplin bagi pegawai. **Kedua**, tanggung jawab merupakan kemauan dan kesanggupan secara sadar yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam mengemban suatu amanah pekerjaan beserta resiko yang mungkin terjadi sebagai bentuk konsekuensi pekerjaan tersebut. **Ketiga**, kemauan bekerja sama merupakan rasa yang timbul dalam diri seseorang untuk bekerja sama antara satu pegawai dengan lainnya dalam rangka menyelesaikan pekerjaan atau mewujudkan tujuan lembaga. **Keempat**, rasa memiliki merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas seorang pegawai. Di mana rasa memiliki dapat menumbuhkan tanggung jawab terhadap suatu tugas tertentu dan kemajuan lembaga. **Kelima**, hubungan antar pribadi juga memiliki pengaruh terhadap tingkat loyalitas seseorang. Karena dengan adanya hubungan baik dan harmonis yang tumbuh dalam lingkungan pekerjaan tentunya akan menciptakan perasaan nyaman dan aman. **Keenam**, kesukaan terhadap pekerjaan merupakan hal yang dapat

---

<sup>10</sup> Sthepen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kelompok Gramedia, 2006), hlm. 260.

<sup>11</sup> Fajri Adha dan Mariaty Ibrahim, "Loyalitas, Kompetensi Pegawai, dan Kinerja Pelayanan Publik". *Jurnal Administrasi Pembangunan (JAB)*, Vol. 2 no 1, (2013).

mempengaruhi loyalitas, karena dengan rasa suka/cinta terhadap pekerjaan maka akan tumbuh rasa memiliki, tanggung jawab, kenyamanan terhadap pekerjaan tertentu.<sup>12</sup> Adapun loyalitas dalam penelitian ini adalah kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan pegawai terhadap lembaga yang dilihat dari enam aspek di atas.

#### e. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menerima atau menolak teori yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho : Tidak terdapat hubungan yang positif antara pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT terhadap peningkatan produktivitas kerja ketika dikontrol dengan loyalitas.
2. Ha : Terdapat hubungan yang positif antara pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT terhadap peningkatan produktivitas kerja ketika dikontrol dengan loyalitas.

## B. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis korelasional, yaitu ditandai dengan adanya hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih.<sup>13</sup> Variabel penelitian di dalam analisis korelasional dibagi menjadi dua bagian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas ( $x$ ) dalam penelitian ini adalah pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT, sedangkan variabel terikat ( $y$ ) berupa peningkatan produktivitas kerja pegawai dan di kontrol dengan variabel  $z$ , yaitu loyalitas pegawai. Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menggali situasi sosial secara mendalam, tetapi untuk mengetahui hubungan antara variabel  $x$  dan  $y$  dengan dikontrol variabel  $z$ .

---

<sup>12</sup> Vannecia Marchelle Soegandi et.al, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organization Citizenship Behaviour Pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim". *Jurnal Agora*, Vol. 1 no 1, (2013).

<sup>13</sup> Etta Mamang Sangadji dan Sopiha, *Metode Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Andi, 2010), hlm. 22.

## 2. Populasi dan sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>14</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah populasi target (*target population*), yaitu populasi yang menjadi target atau sasaran kesimpulan hasil penelitian.<sup>15</sup> Artinya, kesimpulan yang didapat dari sampel akan digeneralisasi ke populasi. Kriteria penentuan populasi terget (*target population*) dalam penelitian ini adalah pegawai yang menggunakan sarana dan prasarana berbasis IT dalam proses kerjanya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>16</sup> Sampel dalam penelitian ini benar-benar diambil dari anggota populasi, yaitu pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Kulon Progo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, yaitu salah satu teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian.<sup>17</sup> Hal ini dilakukan karena jumlah populasi terget (*target population*) kurang dari seratus (100), yaitu sebanyak 75 pegawai. Dari 75 pegawai yang menjadi sampel penelitian, diambil 66 pegawai (88%) yang kemudian digunakan datanya untuk diolah lebih lanjut. Keuntungan dari *Total Sampling* adalah dapat menghasilkan generalisasi hasil penelitian dengan tingkat kesalahan yang kecil.

## 3. Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan sarana kuisioner dan dokumentasi.

### a. Kuisioner

Kuisioner merupakan salah satu sarana pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif. Langkah pertama yang dilakukan peneliti adalah menyusun kisi-kisi kuisioner dengan mendasarkan pada landasan teori dan memodifikasi kuisioner-

---

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 117.

<sup>15</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 250.

<sup>16</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian ....*, hlm. 118.

<sup>17</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian ....*, hlm. 124.

kuisisioner lain yang memiliki kesamaan fokus penelitian. Kedua, setelah kisi-kisi selesai di buat kemudian peneliti menyusun butir-butir pertanyaan yang akan diberikan kepada responden. Ketiga, Menyusun daftar pertanyaan ke dalam format penulisan yang menarik dan siap untuk diedarkan kepada responden penelitian ini, yaitu pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten kulon Progo.

b. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan data berupa buku, artikel peraturan perundang-undangan, profil lembaga yang menjadi objek penelitian (sejarah, letak geografis, visi dan misi, dan lainnya yang diperoleh dari bagian sekretariat lembaga).

#### 4. Pengukuran Variabel

a. Pengelolaan sarana dan Prasarana Berbasis IT (x)

Variabel x meliputi kegiatan perencanaan, pengadaan, penyimpanan, distribusi, pemanfaatan, pemeliharaan, dan penghapusan terhadap sarana dan prasarana yang terdapat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kulon Progo, khususnya yang berbasis IT. Pengukuran terhadap variabel x dilakukan dengan meng *coding* semua pertanyaan dan jawaban responden terhadap kuisisioner yang diberikan ke dalam bentuk pernyataan positif dan negatif. Pertanyaan positif dengan jawaban angka "4" menunjukkan sangat setuju, "3" artinya setuju, "2" artinya tidak setuju, dan "1" artinya sangat tidak setuju. Sementara untuk pertanyaan negatif, jawaban dengan angka "1" menunjukkan sangat setuju, "2" artinya setuju, "3" artinya, dan "4" artinya sangat tidak setuju. Kriteria pengukuran seperti ini juga berlaku untuk pertanyaan yang mengandung jawaban selalu, sering, jarang, dan tidak pernah. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan bantuan software SPSS sehingga menjadi variabel x (pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT). Langkah selanjutnya, mengindeks dengan cara membagi angka hasil *Compute Variable* dengan angka tertinggi, yang hasilnya dibagi menjadi dua kategori, yaitu angka "1" jika variabel x menunjukkan rendah dan angka

"2" jika variabel x tinggi. Adapun interval skor variabel x disajikan dalam tabel berikut.

Tabel B.1 Interval Skor Variabel Pengelolaan Sarana dan Prasarana Berbasis IT

Interval	Skor	Kategori
0.73 – 0.86	1	Rendah
0.87 – 1.00	2	Tinggi

Keterangan:

Kelas Interval : 2  
Lebar Kelas Interval : 0.14 (Interval:  
(Indeks Maximum – Indeks Minimum)/2  
= (1 – 0.73) / 2 = 0.135 (0.14))

b. Produktivitas Kerja (y)

Variabel y diukur dari tingkat kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kompetensi kerja pegawai. Proses pengukuran variabel y dilakukan dengan proses yang kurang lebih sama dengan variabel x, yaitu dengan meng *coding* opsi pertanyaan dan jawaban ke dalam pernyataan positif dan negatif. Pertanyaan positif dengan jawaban angka "4" menunjukkan sangat setuju, "3" artinya setuju, "2" artinya tidak setuju, dan "1" artinya sangat tidak setuju. Sedangkan untuk pernyataan negatif dengan jawaban angka "1" menunjukkan pernyataan sangat setuju, "2" artinya setuju, "3" artinya, dan "4" artinya sangat tidak setuju. Kriteria pengukuran yang sama juga berlaku untuk pertanyaan dengan jawaban selalu, sering, jarang, dan tidak pernah. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan bantuan software SPSS sehingga menjadi variabel y (produktivitas kerja). Langkah selanjutnya, mengindeks dengan cara membagi angka hasil *Compute Variable* dengan angka tertinggi, yang hasilnya dibagi menjadi dua kategori, yaitu angka "1" jika produktivitas rendah dan angka "2" jika produktivitas tinggi. Interval skor variabel y disajikan dalam tabel berikut.

Tabel B.2 Interval Skor Variabel Produktivitas Kerja

Interval	Skor	Kategori
0.65 – 0.82	1	Rendah
0.83 – 1.00	2	Tinggi

Keterangan:

Kelas Interval : 2  
Lebar Kelas Interval : 0.18 (Interval:  
(Indeks Maximum –  
Indeks Minimum)/2  
= (1 – 0.65) / 2 =  
0.175 (0.18))

c. Loyalitas (z)

Variabel z diukur dengan melihat ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab pada lembaga, kamauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Pengukuran variabel z dilakukan dengan meng *coding* opsi pertanyaan dan jawaban ke dalam pernyataan positif dan negatif. Pertanyaan positif dengan jawaban angka "4" menunjukkan pernyataan sangat setuju, "3" artinya setuju. "2" artinya tidak setuju, dan "1" artinya sangat tidak setuju. Sementara untuk pertanyaan negatif dengan jawaban angka "1" menunjukkan sangat setuju, "2" artinya setuju, "3" artinya, dan "4" artinya sangat tidak setuju. Kriteria pengukuran seperti ini juga berlaku untuk pertanyaan yang mengandung jawaban selalu, sering, jarang, dan tidak pernah. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan bantuan software SPSS sehingga menjadi variabel z (loyalitas). Langkah selanjutnya, mengindeks dengan cara membagi angka hasil *Compute Variable* dengan angka tertinggi, yang hasilnya dibagi menjadi dua kategori, yaitu angka "1" jika loyalitas menunjukkan rendah dan angka "2" jika loyalitas tinggi.

Tabel B.3 Interval Skor Variabel Loyalitas

Interval	Skor	Kategori
0.71 – 0.85	1	Rendah
0.86 – 1.00	2	Tinggi

Keterangan:

Kelas Interval : 2  
Lebar Kelas Interval : 0.14 (Interval:  
(Indeks Maximum –  
Indeks Minimum)/2  
= (1 – 0.71) / 2 =  
0.145 (0.15))

## 5. Uji Validitas dan Realibilitas

### a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal (sebab – akibat), dengan kata lain validitas internal dalam hal ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa suatu perubahan itu terjadi karena adanya perubahan terhadap sesuatu yang lain yang menunjukkan hubungan sebab akibat.<sup>18</sup> Untuk menguji valid atau tidaknya item pertanyaan dalam kuisisioner penelitian ini dilakukan dengan mendasarkan nilai signifikansi yang dikorelasikan dengan *Kendall's tau\_b Correlation* menggunakan software SPSS. Pengambilan keputusan berkaitan dengan valid tidaknya item pertanyaan yang digunakan didasarkan pada angka signifikansi yang dihasilkan, yaitu: 1) jika koefisien korelasi menunjukkan angka dengan signifikansi  $\leq 0.05$ , maka item pertanyaan dinyatakan valid; dan 2) jika angka signifikansi koefisien korelasi  $> 0.05$ , maka dinyatakan tidak valid.<sup>19</sup> Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel x terdapat 9 item pertanyaan yang dinyatakan tidak valid, karena memiliki angka signifikansi  $> 0.05$ . Sementara untuk item pertanyaan variabel y dan z dinyatakan valid semua, karena memiliki angka signifikansi  $\leq 0.05$ . Hasil uji validitas ini

---

<sup>18</sup> Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 42.

<sup>19</sup> Zainal Mustofa EQ, *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 193.

kemudian dijadikan dasar untuk analisis data selanjutnya, yaitu dengan membuang item-item yang tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji tingkat reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini menggunakan model analisis *Cronbach Alpha* karena skala pengukuran yang digunakan adalah Likert. Pengujian reliabilitas dilakukan pada setiap variabel penelitian, diawali dengan menggabungkan item-item pertanyaan yang sebelumnya telah diuji validitasnya yang kemudian dikelompokkan ke dalam variabel x, y, dan z. Jadi uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap item-item yang telah dinyatakan valid. Adapun hasil uji reliabilitasnya adalah sebagai berikut: 1) variabel x dinyatakan valid dengan kategori baik (*Good*), karena memiliki angka *Cronbach Alpha* sebesar 0.892. 2) variabel y dinyatakan valid dengan kategori sempurna (*Excellent*), hal ini dibuktikan dari angka *Cronbach Alpha* nya sebesar 0.936. 3) variabel z dinyatakan valid dengan kategori sempurna (*Excelent*), karena memiliki angka *Cronbach Alpha* sebesar 0.924.

### 6. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hubungan antar variabel, maka diperlukan teknik analisis data. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis korelasi parsial dengan didasarkan pada rumus berikut.

$$r_{yx.z} = \frac{r_{yx} - r_{xz}r_{yz}}{\sqrt{1 - r_{xz}^2}\sqrt{1 - r_{yz}^2}}$$

Keterangan:

$r_{yx.z}$	= korelasi parsial variabel Y dengan variabel X, sedangkan
$r_{yx}$	= korelasi variabel Y dengan variabel X
$r_{xz}$	= korelasi antara variabel X dengan variabel Z
$r_{yz}$	= korelasi antara variabel Y dengan variabel Z

$\sqrt{1 - r^2_{xz}} \sqrt{1 - r^2_{yz}} = 1 - r^2$  merupakan bagian variabel terikat yang tidak diterangkan<sup>20</sup>

Korelasi parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel x dan y signifikan atau tidak jika dikontrol dengan variabel z. Adapun untuk analisis korelasi parsial dalam hal ini menggunakan software SPSS dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: 1) jika angka probabilitinya < 0.05 pada angka kepercayaan 95%, maka hubungan yang terjadi signifikan. 2) jika angka probabilitinya > 0.05 dengan angka kepercayaan 95%, maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Selain itu, terdapat tiga skenario yang mungkin akan muncul berdasarkan hasil analisis tersebut, yaitu: 1) terdapat hubungan yang linier antara variabel x dan y, karena  $r_{yx} = r_{yx.z}$ . 2) hubungan variabel x dan y dimediasi z, jika  $r_{yx} > r_{yx.z}$ . dan 3) x dan z merupakan variabel independent yang memiliki hubungan yang sama terhadap variabel y, jika  $r_{yz} < r_{yx.z}$ .<sup>21</sup>

## C. HASIL PENELITIAN

### 1. Komposisi Sampel

#### a. Deskripsi Komposisi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel C.1 Komposisi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	47	71.2	71.2	71.2
	Perempuan	19	28.8	28.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<sup>20</sup> Hartono, *SPSS 16.0: Analisis Data Statistika dan Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 84.

<sup>21</sup> Rebecca Davis, *Statistics: A Tool for Social Research*, (Belmont: Wadsworth Publishing Company, 1993), hlm. 293-240.

Tabel C.1 di atas menunjukkan bahwa responden penelitian ini sejumlah 66 pegawai, yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 47 pegawai (71.2%) sedangkan sisanya sebanyak 19 pegawai (28.8%) berjenis kelamin perempuan.

#### b. Komposisi Sampel Berdasarkan Unit Kerja

Tabel C.2 Komposisi Sampel berdasarkan Unit Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kepala Kantor	1	1.5	1.5	1.5
Ka.Sub Bag TU	1	1.5	1.5	3.0
Sekjen	23	34.8	34.8	37.9
PHU	4	6.1	6.1	43.9
Binsyar	4	6.1	6.1	50.0
Bimas Islam	14	21.2	21.2	71.2
Pakis	7	10.6	10.6	81.8
Dikmad	6	9.1	9.1	90.9
Katholik	3	4.5	4.5	95.5
Penyuluh Agama Khatolik	1	1.5	1.5	97.0
Pengawas Khatolik	1	1.5	1.5	98.5
Pengawas Kristen	1	1.5	1.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Tabel C.2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu 23 pegawai (34.8%) bertugas di unit kerja Sekjen, diikuti 14(21.2%) bertugas di unit kerja Bimbingan Masyarakat Islam, 7 pegawai (10.6%) bertugas di unit kerja Pakis (Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam), 6 pegawai (9.1%) bertugas di unit kerja Dikmad (Pendidikan Madrasah), 4 pegawai (6.1%) di unit kerja PHU (Penyelenggaraan Haji dan

Umroh), 4 pegawai (6.1%) di unit kerja Binsyar (Penyelenggara Syariah), 3 pegawai (4.5%) di unit kerja Khatolik, sedangkan lainnya masing-masing 1 pegawai (1,5%) menjabat sebagai Kepala Kantor, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Penyuluh Agama Khatolik, Pengawas Khatolik, dan Pengawas Kristen.

## 2. Distribusi Frekuensi Data

### a. Distribusi Frekuensi Data Variabel x

Tabel C.3 Distribusi Frekuensi Data Variabel x

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	45	68.2	68.2	68.2
Tinggi	21	31.8	31.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Distribusi frekuensi data di atas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat variabel x, yaitu pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT. Berdasarkan table C.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 45 pegawai (68.2%) menyatakan bahwa tingkat pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT berada pada kategori rendah. Sedangkan 21 pegawai (31.8%) lainnya menyatakan bahwa tingkat variabel x berada pada kategori tinggi.

### b. Distribusi Frekuensi Data Variabel y

Tabel C.4 Distribusi Frekuensi Data Variabel y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	25	37.9	37.9	37.9
Tinggi	41	62.1	62.1	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Distribusi frekuensi di atas disajikan untuk melihat tingkat produktivitas yang dimiliki pegawai. Berdasarkan tabel C.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu 41 pegawai (62.1%) memiliki tingkat produktivitas dengan kategori tinggi. Sedangkan 25 pegawai (37.9%) lainnya memiliki tingkat produktivitas pada kategori rendah.

**c. Distribusi Frekuensi Variabel z**

Tabel C.5 Distribusi Frekuensi Data Variabel z

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	20	30.3	30.3	30.3
Tinggi	46	69.7	69.7	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Tabel distribusi frekuensi data di atas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat loyalitas pegawai. Berdasarkan tabel C.5 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat loyalitas pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 46 pegawai (69.7%). Sedangkan 20 pegawai (30.3%) lainnya memiliki tingkat loyalitas pada kategori rendah.

**3. Deskripsi Korelasi Variabel**

**a. Korelasi Bivariat antara variabel x dan y**

Tabel C.6 Korelasi Bivariat Variabel x dan y

		Indeks Pengelolaan Sarana dan Prasarana Berbasis IT	Indeks Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai
Indeks Pengelolaan Sarana dan Prasarana Berbasis IT	Pearson Correlation	1	.493**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
Indeks Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai	Pearson Correlation	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

Tabel C.6 Korelasi Bivariat Variabel x dan y

		Indeks Pengelolaan Sarana dan Prasarana Berbasis IT	Indeks Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai
Indeks Pengelolaan Sarana dan Prasarana Berbasis IT	Pearson Correlation	1	.493**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
Indeks Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai	Pearson Correlation	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel C.6 di atas menunjukkan bahwa variabel x memiliki korelasi yang signifikan terhadap variabel y, hal ini dapat diketahui dari besaran angka signifikansinya 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Artinya, secara statistik dapat dinyatakan bahwa pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT berkorelasi terhadap produktivitas kerja pada angka kepercayaan 95% dengan nilai koefisien korelasi bertanda positif sebesar 0.493. Tingkat korelasi yang terjadi antara variabel x dan y tergolong rendah, karena berada pada interval 0.40 – 0.5.99.

**b. Korelasi Parsial antara Variabel x dan y serta dikontrol dengan variabel z**

C.7 Korelasi Parsial Variabel x dan y serta dikontrol variabel z

Control Variables			Indeks Pengelolaan Sarana dan Prasarana Berbasis IT	Indeks Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai
Indeks Loyalitas Pegawai	Indeks Pengelolaan Sarana dan Prasarana Berbasis IT	Correlation	1.000	.386
		Significance (2-tailed)	.	.001
		Dr	0	63
	Indeks Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai	Correlation	.386	1.000
		Significance (2-tailed)	.001	.
		Dr	63	0

Tabel C.7 di atas menunjukkan bahwa korelasi parsial antara variabel x, y, dan z signifikan, karena angka signifikansinya lebih kecil dari 0.05, yaitu 0.001. Secara statistik pada angka kepercayaan 95% loyalitas memiliki pengaruh terhadap hubungan antara pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT terhadap produktivitas kerja pegawai, yaitu memediasi hubungan keduanya.

## D. PEMBAHASAN

### 1. Komposisi Sampel

Sebagaimana telah disampaikan pada point sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa komposisi sampel berdasarkan jenis kelamin dapat mewakili populasi target (*target population*). Sama halnya dengan komposisi sampel berdasarkan unit kerja juga dapat mewakili populasi target. Berdasarkan dua hal tersebut maka baik komposisi sampel berdasarkan jenis kelamin dan unit kerja dapat dikatakan *representative* atau mewakili populasi terget

(*target population*). Artinya, hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan atau berlaku terhadap semua pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Kulon Progo, baik itu dilihat dari jenis kelamin maupun unit kerja.

## 2. Perbandingan Hasil Penelitian dengan Literatur Terkait

Sebagaimana telah disampaikan di bagian kajian pustaka, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam melakukan penelitian ini. Pada bagian ini, penulis berusaha membandingkan hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian ini. **Pertama**, penelitian yang dilakukan oleh Irine Chintya menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja di Instansi Pemerintah SKPD Kota Solok dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $3.676 > 1.676$  dengan angka signifikansi  $0.001 < 0.05$  dan nilai  $\beta$  sebesar 0.608. Sementara hasil penelitian ini menyatakan bahwa tinggi rendahnya pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT tidak berhubungan dengan tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja, jika pegawai tidak memiliki loyalitas. Adapun komposisi sampel dalam penelitian Irine Chintya berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Sementara penelitian ini komposisi sampel berdasarkan jenis kelamin dan unit kerja.

**Kedua**, penelitian Azwir dan Ranti membuktikan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Instansi Pemerintahan SKPD Kabupaten Kampar. Hal ini secara statistik dibuktikan dengan nilai  $p-value = 0.177 > 0.05$  yang artinya tidak signifikan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT tidak berhubungan dengan produktivitas kerja, karena hubungan antara keduanya dapat terjadi ketika dimediasi dengan loyalitas. Dengan kata lain pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT berhubungan dengan produktivitas kerja jika pegawai memiliki loyalitas. Hal ini secara statistik dibuktikan dengan hasil perbandingan koefisien korelasi bivariat dengan koefisien korelasi parsial, yaitu  $0.493 > 0.386$ .

### 3. Hubungan antara Pengelolaan Sarana dan Prasarana Berbasis IT dengan Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil korelasi parsial yang antara variabel  $x$ ,  $y$ , dan  $z$  yang disajikan dalam tabel C.7 menunjukkan bahwa terdapat korelasi parsial yang signifikan, karena angka signifikansinya kurang dari 0.05, yaitu 0.001. Hasil ini menjadi dasar dalam menentukan apakah  $H_0$  dan  $H_a$  diterima ataupun ditolak. Adapun sesuai dengan hasil korelasi parsial tersebut, maka  $H_0$  (Tidak terdapat hubungan yang positif antara pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT terhadap peningkatan produktivitas kerja ketika dikontrol dengan loyalitas) di tolak. Sedangkan  $H_a$  (Terdapat hubungan yang positif antara pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT terhadap peningkatan produktivitas kerja ketika dikontrol dengan loyalitas) diterima dengan perbandingan koefisien korelasi bivariat ( $r_{yx}$ ) dengan koefisien korelasi parsial sebesar  $0.493 > 0.386$ .

Berdasarkan perbandingan koefisien korelasi bivariat dengan koefisien korelasi parsial tersebut, maka dari tiga skenario yang telah ditawarkan sebelumnya menunjukkan bahwa hasil penelitian ini merujuk pada skenario ke dua, yaitu  $x$  berhubungan dengan  $y$  karena dimediasi  $z$  ( $r_{yx} > r_{yx.z}$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya loyalitas yang dimiliki pegawai memiliki pengaruh terhadap hubungan antara pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT dengan produktivitas kerja di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Kulon Progo. Karena ketika variabel  $x$  berada pada kategori rendah tetapi loyalitas tinggi, maka produktivitas kerja pegawai juga meningkat (berada pada kategori tinggi). Jadi tinggi rendahnya pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT tidak berhubungan dengan produktivitas kerja, karena hubungan keduanya dapat terjadi ketika pegawai memiliki loyalitas. Dengan kata lain loyalitas memediasi hubungan antara  $x$  dan  $y$ . Adapun pola hubungan antara variabel  $x$ ,  $y$ , dan  $z$  dapat dilihat dalam gambar berikut.

Gambar D.1 Pola Hubungan Variabel  $x$ ,  $y$ , dan  $z$



Selain itu, hasil penelitian ini juga menerima teori behavior yang dikemukakan oleh B.f. Skinner. Sebagaimana dinyatakan dalam teori tersebut bahwa manusia bergerak karena mendapatkan rangsangan dari lingkungan. Rangsangan tersebut tidak hanya berupa dukungan sarana dan prasarana, melainkan berasal dari loyalitas yang dimiliki oleh masing-masing pegawai sebagai bentuk penguat positifnya.

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT memiliki hubungan yang positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja, tetapi hubungan positif dan signifikan tersebut dapat terjadi jika pegawai memiliki loyalitas. Adapun secara statistik besaran hubungan antara pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT terhadap produktivitas kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Kulon Progo dapat diketahui dari hasil korelasi bivariat antar variabel x dan y. Besaran hubungan variabel x dan y adalah 0.386 dan tergolong rendah, karena berada pada interval 0.20 – 0.399. Walaupun hasil penelitian ini menunjukkan sebagaimana disebutkan di atas, tetapi pada masa sekarang kemajuan teknologi telah merambah ke seluruh sisi kehidupan manusia, tidak terkecuali di dalam sebuah lembaga. Oleh karena itu, kemajuan tersebut harus disikapi dengan bijaksana agar mampu menghasilkan hal-hal yang positif, termasuk meningkatkan produktivitas kerja.

## F. REFERENSI

- Adha, Fajri & Ibrahim, Mariaty. (2013). Loyalitas, Kompetensi Pegawai, dan Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Pembangunan (JAB)*. 2 (1).
- Chintya, Irine. (2015). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Kota Solok (Studi pada SKPD Kota Solok). *Jurnal Akuntansi*, 3 (2), 1-14.

Davis, Rebecca. (1993). *Statistics: A Tool fo Social Research*. Belmoun: Wadsworth Publishing Company.

Hartono. (2010). *SPSS 16.0: Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Mamang, Etta., Sangaji,. & Sopiah. (2013) *Metode Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.

Mustofa, Zainal. (2009). *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Nasir, Azwir & Oktari, Ranti. (2011). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampat). *Jurnal Ekonomi*. 19 (2).

Priansa, Donni Juni & Garnida, Agus. (2013). *Manajemen Perkantoran: Efektif, Efisien, dam Profesional*. Bandung: Alfabeta.

Putra, Aditya Rahman Taufik. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pengadaian Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2(1), 1-8.

Robbins, Sthepen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siregar, Astuti Handayani & Suryanawa, I Ketut. (2009). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Individual paa Kantor Pelayanan Pajak Pratama Denpasar Barat. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*. 4 (2). 1-24.

Soegandi, Vannecia Marchelle., et al. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Agora*. 1 (1).

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukmadinata, Nana Syaodih. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

