



PENGARUH KEMAJUAN TEKNOLOGI BERBASIS APLIKASI DIGITAL TERHADAP KUALITAS DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SULSELBAR

Syamsuryani¹, Wahidah Abdullah², Ahmad Jafar³
^{1,2,3}UIN Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital terhadap kualitas kerja melalui efektivitas kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Dalam penelitian variabel yang digunakan adalah kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital sebagai variabel independent, kualitas kerja sebagai variabel dependent dan efektivitas kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumnetasi, dengan total sampel sebanyak 135 responden. Dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS 26 sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja, dan kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja melalui efektivitas kerja pegawai

Kata kunci: Kemajuan Teknologi Berbasis Aplikasi Digital, Kualitas Kerja, Efektivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of advances in digital application-based technology on work quality through employee work effectiveness at PT. PLN (Persero) Sulselrabar Main Unit. In the research, the variables used are advances in technology based on digital applications as the independent variable, work quality as the dependent variable and work effectiveness as the intervening variable. The type of research used is quantitative research with an associative approach. Data collection techniques in this study used questionnaires and documentation, with a total sample of 135 respondents.. In this study using SPSS 26 software as a data analysis technique.

The results showed that advances in digital application-based technology had a



positive and significant effect on work effectiveness, advances in digital application-based technology had a positive and significant effect on work effectiveness, work effectiveness had a positive and significant effect on work quality, and advances in digital application-based technology had a positive and significant effect on work quality through employee work effectiveness

Keywords: *Advances in Digital Application-Based Technology, Quality of Work, Work Effectiveness.*

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu perusahaan dalam usaha mencapai tujuan sangat tergantung pada pemanfaatan sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusianya (SDM) yang dianggap sebagai motor geraknya. Dimana pegawai/pegawai sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara perusahaan sering pula menimbulkan masalah. Oleh karena itu SDM harus dikelola dan dibina dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Aminullah, 2023). Fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah masih banyak pegawai yang tidak memanfaatkan waktu kerja yang baik, akan tetapi mengisi jam kerja dengan bersantai dan seolah tidak ada pekerjaan yang berarti serta masalah manajemen waktu dan disiplin kerja yang tidak sesuai seperti : datang dan pulang tidak tepat waktu. Hal itu semua berkaitan mengenai persoalan efektivitas dimana bisa dijadikan faktor penghambat efektivitas kerja yang mana bisa menyebabkan kinerja pegawai juga kurang maksimal. Efektivitas sebenarnya tidak terbatas pada keadaan yang bersifat konstitusional saja melainkan terdapat pada seluruh aspek kehidupan manusia dengan berbagai atributnya.

Begitupun dengan kualitas kerja pegawai terlihat belum menghasilkan output yang maksimal. Ditandai dengan tugas-tugas yang diberikan, fungsi dan tanggung jawab pegawai terlihat belum secara optimal dilakukan bisa ditandai dengan data penilaian kinerja yang naik turun dan belum stabil tahun 2021 hingga 2022. Kemudian ditemukan fenomena pada PT. PLN Induk Wilayah Sulselrabar bahwa penggunaan teknologi berupa aplikasi PLN *mobile* tidak dirasakan maksimal baik bagi pelanggan atau pegawai. Ditandai dengan keluhan-keluhan kendala yang dialami pengguna aplikasi PLN *mobile* di toko aplikasi android maupun IOS. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dalam penelitian ini penulis mengangkat judul Pengaruh Kemajuan Teknologi Berbasis Aplikasi Digital Terhadap Kualitas Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Sebagai variabel Intervening di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yaitu pencairan data/informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan. Menurut Sugiyono (2006:14) merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan penelitian asosiatif, yaitu pendekatan yang metodenya menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel

melalui pengujian hipotesis. Tujuannya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, atau hubungan yang bersifat sebab akibat. kemudian dalam penelitian ini ada variabel independen dan dependen. (Sugiyono, 2013 : 62).

HASIL

Hasil Uji Hipotesis

Koefisien determinasi R²

Uji koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan semua variabel Independen dalam menjelaskan variabel dari variabel dependennya.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Model I
Model Summary^b

Model	R	R Squares	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimate
1	0,667	0.445	0.437	1.55210

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,445 yang artinya hal ini mengindikasi bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 44,5% sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel Hasil Uji Koefisien determinasi Model II
Model Summary^b

Model	R	R Squares	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimate
1	0,503	0,253	0.247	2.891

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,253 yang artinya hal ini mengindikasi bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 25,3% sedangkan sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji Hipotesis

a. Uji f (Simultan)

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan melihat tingkat signifikansinya kemudian membandingkan dengan taraf signifikansi yang telah ditetapkan (0,05 atau 5%).

**Tabel Hasil Uji Simultan (Uji-F) Model I
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.002	21	127.501	52.927	.000 ^b
	Residual	317.990	132	2.409		
	Total	572.991	134			

Berdasarkan hasil regresi yang ditunjukkan pada tabel 5.0 Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kualitas kerja dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut, yakni penggunaan teknologi berbasis aplikasi digital (X) dan efektivitas kerja (Z) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kualitas kerja (Y).

**Tabel Hasil Uji Simultan (Uji-F) Model II
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.299	1	376.299	45.011	.000 ^b
	Residual	1111.903	133	8.360		
	Total	1488.202	134			

Berdasarkan hasil regresi yang ditunjukkan pada tabel 4.14. Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel tersebut, yakni kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja (Z).



Uji t (Parsial)
 1. Analisis Model I

**Tabel Hasil Uji parsial (Uji-t) Model 1
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.986	0.920		4.333	0.000
Kemajuan Teknologi Berbasis Aplikasi digital Efektivitas Kerja	0.178	0.060	0.223	2.971	0.004
	0.327	0.047	0.527	7.021	0.000

Berdasarkan tabel diatas hasil uji parsial (uji-t) model I dapat diinterpretasikan menjadi beberapa hal, antara lain:

a) **Kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital (X) Terhadap Kualitas kerja (Y)**

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,178 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 2,971 > t-tabel 0,170 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 yang artinya variabel kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kualitas kerja.

b) **Efektivitas kerja (Z) Terhadap kualitas kerja (Y)**

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel efektivitas kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,327 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 7,021 > t-tabel 0,170 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya variabel efektivitas kerja berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kualitas kerja.

2. Analisis Model II

**Tabel Hasil Uji parsial (Uji-t) Model II
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.496	1.165		12.447	0.000
	Kemajuan Teknologi Berbasis Aplikasi digital	0.649	0.97	0.503	6.709	0.000

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji parsial (uji-t) model II dapat diinterpretasikan menjadi beberapa hal, antara lain:

a) **Kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital (X) Terhadap efektivitas kerja (Z)**

Dari tabel 1.7 menunjukkan bahwa variabel kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,649 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 6,079 > t-tabel 0,170 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya variabel kemajuan teknologi berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Path analysis

Analisis jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung saja, tetapi juga menjelaskan tentang ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Model I

Model	R	R Squares	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimate
1	0,503	0,253	0.247	2.891

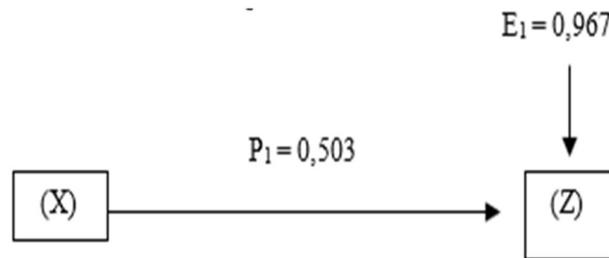
Berdasarkan tabel diatas menghasilkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dari R Square sebesar 0,253 atau sebesar 25,3%. Sesuai nilai yang dihasilkan menyatakan bahwa variabel efektivitas kerja (Z) dapat dijelaskan oleh kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital (X) sejumlah 25,3%. sedangkan



sisanya sebanyak (100% - 25,3%. 74,7%) di pengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Dari tabel hasil uji t model I besarnya nilai R square adalah sebesar 0,253, maka besarnya nilai $E1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,064} = \sqrt{0,936} = 0,967$. Pengaruh langsung kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital (X) terhadap variabel efektivitas kerja (Z) dapat digambarkan melalui persamaan struktural 1 dan analisis jalur persamaan pertama, yaitu:

Gambar Analisis jalur model I



Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Model II
Model Summary

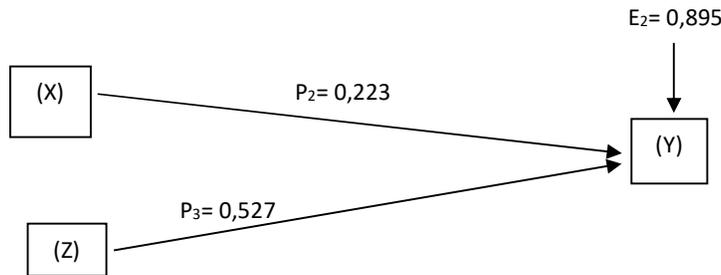
Model	R	R Squares	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimate
1	0,667	0.445	0.437	1.55210

Berdasarkan diatas menghasilkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dari R Square sebesar 0,445 atau sebesar 44,5%. Sesuai nilai yang dihasilkan menyatakan bahwa variabel kualitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital (X) dan efektivitas kerja (Z) sejumlah 44,5%. sedangkan sisanya sebanyak (100% - 66,7%. = 33,3%) di pengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Dari tabel hasil uji t model II besarnya nilai R square adalah sebesar 0,445, maka besarnya nilai $E1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,198} = \sqrt{0,802} = 0,895$.

Pengaruh langsung variabel kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital (X) terhadap variabel kualitas kerja (Y) dan variabel efektivitas kerja (Z) variabel kualitas kerja (Y) dapat digambarkan melalui persamaan struktural II dan analisis jalur persamaan kedua, yaitu:

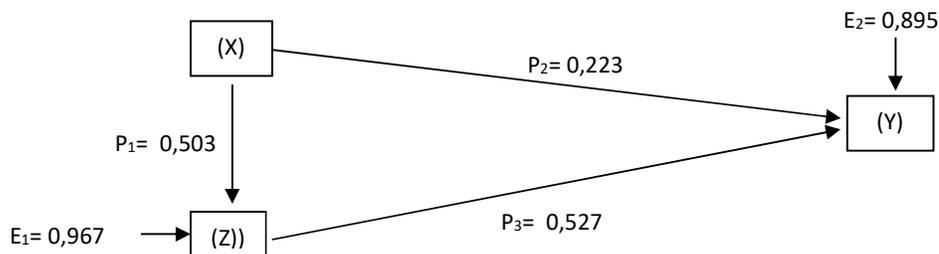
**Gambar Hasil analisis jalur model II
 antara X dan Z terhadap Y**



Analisis pengaruh kemajuan teknologi (X) terhadap kemajuan teknologi (Z) memiliki pengaruh langsung sebesar = 0,503. Kemudian memiliki nilai E1 sebesar = 0,967.

Analisis pengaruh kemajuan teknologi (X) terhadap kualitas kerja (Y) memiliki pengaruh langsung sebesar = 0,223. Sedangkan pengaruh kemajuan teknologi (Z) terhadap kualitas kerja (Y) memiliki pengaruh langsung sebesar = 0,527. Kemudian memiliki nilai E2 sebesar = 0,895.

**Gambar Hasil analisis jalur (Path Analysis)
 antara X terhadap Y melalui Z**



Berdasarkan gambar 3 di atas maka dapat diejalskan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital (X) terhadap kualitas kerja (Y) melalui kemajuan teknologi (Z).

a. Pengaruh langsung

- 1) Pengaruh variabel kemajuan digital berbasis aplikasi digital terhadap efektivitas kerja
 $X \rightarrow Z = 0,503$
- 2) Pengaruh variabel kemajuan digital berbasis aplikasi digital terhadap kualitas kerja
 $X \rightarrow Y = 0,223$



3) Pengaruh variabel efektivitas kerja terhadap kualitas kerja
 $Z \rightarrow Y = 0,527$

b. Pengaruh tidak langsung

Pengaruh variabel kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital terhadap kualitas kerja melalui efektivitas kerja sebagai variabel intervening.

$$X \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,223 \times 0,527 = 0,117$$

6. Uji Sobel

Pengaruh penggunaan teknologi berbasis aplikasi digital terhadap kualitas kerja melalui efektivitas kerja.

a. Mengitung sobel test

$$a = 0,223$$

$$S_a = 0,060$$

$$b = 0,527$$

$$S_b = 0,097$$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,527)^2 0,060^2 + (0,223)^2 0,327^2 + (0,060^2) 0,327^2}$$

$$S_{ab} =$$

$$\sqrt{(0,277729)(0,0036) + (0,03111696)(0,106929) + (0,0036)(0,106929)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0009998244 + 0,0033273054 + 0,0003849444}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0047120742}$$

$$S_{ab} = 0,069$$

b. Menghitung t statistik pengaruh intervening

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t = \frac{(0,223)(0,527)}{0,069}$$

$$t = \frac{0,117521}{0,069}$$

$$t = 1,703$$

DISKUSI

Pengaruh Kemajuan Teknologi Berbasis Aplikasi Digital Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulserabar

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Artinya semakin tinggi penerapan teknologi berbasis aplikasi digital maka semakin tinggi pula tingkat kualitas kerja pegawai, yang mana hal tersebut menunjukkan hipotesis



terbukti bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.

Hasil analisis tersebut menggambarkan kemajuan teknologi yang tinggi akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai di perusahaan. Dalam hal ini penggunaan aplikasi PLN *Mobile* sangat mempengaruhi implementasi teknologi berbasis aplikasi digital pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulserabar. Yang mana dipengaruhi oleh fasilitas atau perangkat pendukung yang disediakan bagi pegawai dalam mengakses data dan melayani serta mengatasi keluhan-keluhan pelanggan PLN. Penggunaan teknologi berbasis aplikasi digital ini diterapkan di PT. PLN dapat membantu sumber daya manusia agar menghasilkan output yang semakin baik dan kualitas kerjanya akan meningkat.

Dalam penelitian ini sejalan dengan goal-setting theory, dimana penelitian yang dilakukan bahwa pegawai PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulserabar memahami tujuan (apa yang diharapkan perusahaan terhadapnya) yang tentu akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Dengan menetapkan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi dan kualitas kerja pegawai. Disini penggunaan teknologi sangat perlu dilakukan agar pekerjaan bisa dilakukan secara efektif sehingga bisa mencapai tujuan yang diharapkan sebelumnya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghilman Riyadhhi dan Arif (2018), Tentang implikasi teknologi digital menunjukkan bahwa digitalisasi dapat mempengaruhi kualitas kinerja PT. PLN (persero) area majalaya bandung berpengaruh positif dan signifikan yang melakukan penelitian jenis kuantitatif dengan sampel adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Majalaya yang berjumlah 67 responden.

Pengaruh Kemajuan Teknologi Berbasis Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulserabar

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Artinya semakin tinggi penerapan teknologi berbasis aplikasi digital maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja pegawai, yang mana hal tersebut menunjukkan hipotesis terbukti bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.

Hasil analisis tersebut menggambarkan penerapan kemajuan teknologi yang tinggi akan mempengaruhi efektivitas pegawai dalam bekerja di perusahaan. Adopsi teknologi digital pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulserabar sangat membantu pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Contoh dalam penggunaan aplikasi berupa PLN *mobile* ini dalam pelayanan ke pelanggan bisa dijadikan standar pencapaian kepuasan pelanggan terhadap kinerja perusahaan. Jika terdapat banyak keluhan yang masuk berarti masih ada yang salah dalam sistem kerja yang dilakukan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan efektivitas kerja pegawai.



Adapun penelitian ini sejalan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg. Yang mana menyimpulkan dua hal atau dua faktor yaitu, Ada sejumlah kondisi extrinsic pekerjaan (konteks pekerjaan), yang apabila faktor atau kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan di antara para karyawan (*hygiene factors*) dan Sejumlah kondisi intrinsic, tidak adanya kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika kondisi atau faktor-faktor tersebut ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik (motivator). Dari faktor motivator ini bisa membuat efektivitas kerja karyawan berjalan secara optimal, misal pencapaian prestasi, tanggung jawab akan pekerjaannya, memotivasi pegawai yang termasuk juga indikator dalam efektivitas itu sendiri. Oleh karenanya pegawai PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulserabar tentu akan terdorong untuk bekerja lebih baik dan produktif lagi.

Sama halnya dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Natalie, dan Anthon (2019) untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi SDM terhadap efektivitas sistem informasi perusahaan. Yang menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sistem informasi dan juga kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sistem informasi perusahaan.

Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulserabar

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Artinya semakin tinggi efektivitas kerja maka semakin tinggi pula kualitas kerja pegawai, yang mana hal tersebut menunjukkan hipotesis terbukti bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.

Pegawai yang melakukan efektivitas kerja dapat mewujudkan kualitas kerja yang baik. Seperti Pegawai PT. PLN Unit Induk wilayah Sulserabar dalam meningkatkan atau mempertahankan kualitas kerjanya seperti, menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, mempunyai produktivitas yang tinggi dalam bekerja, saling memotivasi, serta melakukan melakukan evaluasi atas pekerjaannya. Setelah efektivitas dan kualitas kerja tercapai atau dilakukan maka pada akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai dan berhasil sesuai harapan dan kebutuhan.

Hal ini sejalan dengan teori sifat (trait theory) yang mengungkap sifat suatu karakter individu atau seorang pemimpin. Adapun sifat kepemimpinan ini termasuk indikator dalam kualitas kerja, maka sudah sewajarnya pimpinan perusahaan mempunyai gaya kepemimpinan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai PT PLN Unit Induk Wilayah Sulserabar. Keberhasilan dalam kepemimpinan itu bisa diukur juga apakah tujuan organisasinya atau perusahaannya sudah tercapai atau apakah efektivitas kerja telah dilakukan yang mana efektivitas itu diukur sebagai tingkat keberhasilan kegiatan manajemen suatu perusahaan dalam mencapai tujuan atau sasaran yang



mana memperhatikan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajar Rezeki Ananda (2019) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja dan implikasinya terhadap kualitas kinerja karyawan pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Yang berdasarkan hasil penelitian tersebut Secara simultan, kualitas SDM (tingkat pengetahuan, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan) secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Pengaruh Kemajuan Teknologi Berbasis Aplikasi Digital Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Melalui Efektivitas Kerja Pada PT PLN Unit Induk Wilayah Sulserabar

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kemajuan teknologi berbasis aplikasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas melalui efektivitas kerja pegawai. Artinya semakin tinggi penerapan teknologi berbasis aplikasi digital maka semakin tinggi pula tingkat kualitas kerja pegawai, serta dipengaruhi secara tidak langsung oleh efektivitas kerja pegawai, yang mana hal tersebut menunjukkan hipotesis terbukti bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.

Penggunaan aplikasi digital sebagai salah satu implementasi kemajuan teknologi yang sedang dihadapi PT PLN Unit Induk Wilayah Sulserabar. Pegawai dalam menghadapi kemajuan teknologi ini akan bisa meningkatkan kualitas kerjanya mengimbangi perkembangan yang pesat seperti saat ini, misalnya mengenai ketepatan waktu dalam bekerja, kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai diperhatikan baik dalam pelayanan menggunakan aplikasi digital ataupun tidak. Selain itu secara tidak langsung efektivitas kerja pegawai juga berperan dalam kemajuan teknologi ini, yang mana indikator efektivitas kerja seperti kemampuan menyesuaikan diri perlu diperhatikan dalam perkembangan pesat seperti saat ini. Pegawai PT PLN Unit Induk Wilayah Sulserabar menghasilkan output yang maksimal apalagi telah dibantu dengan teknologi yang pesat seperti sekarang.

Goal-setting theory dan trait theory. Pegawai PT PLN Unit Induk Wilayah Sulserabar memiliki persepsi peran yang jelas atau memahami tugas dan tanggung jawabnya, memiliki keterampilan dan keahlian oleh akrena itu timbullah prestasi kerja. Tentu di dalam tindakan untuk mewujudkan prestasi kerja perlu dilakukan yang namanya efektivitas kerja serta juga memperhatikan bagaimana kualitas baiknya dalam melakukan pekerjaan. Dan juga dalam trait theory atau teori sifat mengatakan bahwa keberhasilan dalam kepemimpinan itu bisa diukur juga apakah tujuan organisasinya sudah tercapai atau apakah efektivitas kerja telah dilakukan yang mana efektivitas itu diukur sebagai tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang memperhatikan kuantitas, kualitas dan ketepatan



waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Terutama dalam perkembangan teknologi saat ini yang serba cepat dan canggih kualitas kerja memudahkan mencapai suatu tujuan dan mewujudkan suatu harapan atas tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Made Estiyanti (2017) tentang pengaruh kualitas SDM, pemanfaatan teknologi informasi dan efektivitas pengendalian intern pada nilai informasi pelaporan pemerintah kota Denpasar. Yang menunjukkan bahwa dua variabel yang berpengaruh dan signifikan yaitu variabel kualitas sumber daya manusia dan efektivitas pengendalian intern. Variabel lainnya yaitu pemanfaatan teknologi juga berpengaruh pada nilai informasi pelaporan Pemerintah Kota Denpasar.

REFERENSI

- Agow, F. M., & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. PLN Ulp Airmadidi. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Akhriana, A. (2021, March). Aplikasi Pengaduan Gangguan Listrik Berbasis Android pada PT. PLN (Persero) Induk Wilayah Sulselrabar. *In Seminar Nasional Komunikasi dan Informatika*.
- Ambia, N. (2018). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. *Publik Reform*, 3.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1)*. TOHAR MEDIA.
- Arifin, N. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus*. unisnu press.
- Aristi, S. (2021). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Pegawai PT. Laras Prima Sakti. (*jems*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(2), 227-238.
- Basyir, Hikmat, dkk.(2011). *Tafsir Al-Muyassar Jilid 1 dan 3*. Solo:An- Nahl At-Taubah Al-Insyiqaq.
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kuranji. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 23-37.
- Cahyo, O. D. (2015). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai: studi kasus pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi.
- Fitriano, A. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Pt. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (Jrmb)*, 2(3).



- Faktor Penyebab Penurunan Kinerja Pegawai *Outsourcing* Sub bagian Pengelolaan Piutang: Studi Pada Pt. PLN Up3 Teluk Naga Tangerang.
- Ike, R. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Andi.
- Kusuma, A. A. (2013). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang. Skripsi. Universitas Negeri Semarang: Fakultas Ekonomi.
- Lagale, D. G., Mekkel, P. A., & Sepang, J. L. (2014). Pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap 107 isi kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 2(2).
- Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish.
- Nawa, F. (2017). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) wilayah nusa tenggara timur. Agora, 5(2).
- Nurul ZH, I. (2016). Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) UPT Wilayah Sulselrabar (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Paranoan, N., Tandirerung, C. J., & Paranoan, A. (2019). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif, 2(1), 181-196.
- Pandera, Y. D., Ali, S., & Wahyudi, W. (2022). Faktor Penyebab Penurunan Kinerja Pegawai *Outsourcing* Sub bagian Pengelolaan Piutang: Studi Pada PT. PLN Up3 Teluk Naga Tangerang. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 16(2), 111-122.
- Poetri, R. I., Mantikei, B., & Kristiana, T. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Bprd Palangka Raya. *Journal of Environment and Management*, 1(3), 179-186.
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, 3(1), 31-42.
- Putra, A. (2016). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Riyadhi, G., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Adopsi Teknologi Aplikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Area Majalaya Bandung. Alman: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2(1), 69-78.
- Rusciana, A. Instrumen Penelitian Kualitatif.
- Salindeho, E., Jorie, R. J., & Tumbuan, A. W. (2014). Promosi, Harga Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Konsumen Menggunakan Listrik Pintar Pada Wilayah Manado Malalayang 1. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2(3).



- Setyorini, D., & Syahlani, A. (2019). Analisis Jalur (*Path Analysis*) Pengaruh Kondisi Sosial Ekonomi dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 16(02), 177-193.
- Siswanto, E. (2019). Rahasia Sukses Naik Gaji, Promosi Jabatan, dan Mapan Finansial. Laksana.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Tambunan, H. B., & Hapsari, T. W. D. (2022). Analisis Opini Pengguna Aplikasi New PLN *Mobile* Menggunakan Text Mining. *Petir*, 15(1), 121-134.
- Wiguna, I. M. D. P. D., Yuniarta, G. A., Ak, S. E., Si, M., & Prayudi, M. A. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendidikan Dan Pelatihan, Serta Peran Pendamping Desa Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Keuangan Desa (Siskeudes)(Studi Pada Desa Penerima Dana Desa Di Kabupaten Buleleng). *Jimat (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 8(2).