

SKRIPSI PEBRI RISTIAN.pdf

by Student Turnitin

Submission date: 25-Aug-2025 09:44AM (UTC-0700)

Submission ID: 2735023687

File name: SKRIPSI_PEBRI_RISTIAN.pdf (1.43M)

Word count: 20256

Character count: 126495

**PERAN KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA DALAM MEMEDIASI
PENGARUH TEKNOLOGI DIGITAL TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Indragiri Hilir



OLEH :

PEBRI RISTIAN
NIM. 101211010082

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
TEMBILAHAN
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini :

Nama Mahasiswa : Pebri Ristian

NIM : 101211010082

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Peran Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dalam Memediasi
Pengaruh Teknologi Digital Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri
Hilir.

1 Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun adalah hasil karya saya sendiri, bebas dari plagiarisme, serta tidak mengandung bagian yang diambil dari karya orang lain tanpa mencantumkan sumber yang sesuai. Saya bertanggung jawab penuh atas keaslian isi skripsi ini. Jika di kemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap etika akademik, baik sebagian maupun keseluruhan, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan akademik yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tembilahan, 22 Juni 2025

Penulis,

PEBRI RISTIAN
NIM. 101211010082

1

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping, Dengan Ini Menyatakan,
Bahwa :

Nama Mahasiswa : Pebri Ristian

NIM : 101211010082

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Peran Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dalam Memediasi
Pengaruh Teknologi Digital Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri
Hilir.

1

Skripsi mahasiswa tersebut di atas telah disetujui dan dinilai memenuhi standar
ilmiah untuk diuji pada Ujian Skripsi (*Oral Comprehensive*) pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri Tembilahan.

Tembilahan, 22 Juni 2025

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

1
Dr. AHMAD RIFA'I, S.E., M.Si
NIDN :1007068503

WIDYAWATI, S.E., M.M.
NIDN :1001018504

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri

SYAFRINADINA, S.E., M.M.
NIDN :1015118203

Peran Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Teknologi Digital Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir

Pebri Ristian, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Islam Indragiri
Email address : pebriristian@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kebahagiaan di tempat kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara teknologi digital dan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (path analysis) melalui aplikasi SmartPLS. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi yang berjumlah 31 pegawai, menggunakan teknik total sampling. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi SmartPLS, diketahui bahwa teknologi digital tidak berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir, dengan nilai koefisien sebesar 0,098 dan p-value 0,408, yang berarti tidak signifikan karena nilai $p > 0,05$. Namun, teknologi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,732 dan p-value 0,000. Selanjutnya, kebahagiaan di tempat kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien 0,698 dan p-value 0,000. Selain itu, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh teknologi digital terhadap produktivitas kerja, dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,511. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun teknologi digital tidak secara langsung meningkatkan produktivitas, tetapi melalui peningkatan kebahagiaan kerja, teknologi digital dapat secara tidak langsung mendorong peningkatan produktivitas pegawai.

Kata Kunci : Teknologi Digital, Kebahagiaan di Tempat Kerja, Produktivitas Kerja, SmartPLS, Badan Pusat Statistik.

95

The role of workplace happiness in mediating the influence of digital technology on work productivity at the Central Statistics Agency Office, Indragiri Hilir Regency

Pebri Ristian, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Islam Indragiri
Email address : pebriastian@gmail.com

ABSTRACT

95

This study aims to analyze the role of workplace happiness as a mediating variable in the relationship between digital technology and employee productivity at the Central Statistics Agency (BPS) of Indragiri Hilir Regency. This research employed a quantitative approach using path analysis through the SmartPLS application. Data were collected through questionnaires distributed to the entire population of 31 employees using a total sampling technique. Based on the results of hypothesis testing using SmartPLS, it was found that digital technology does not have a direct effect on employee productivity, with a path coefficient of 0.098 and a p-value of 0.408, indicating an insignificant effect ($p > 0.05$). However, digital technology has a positive and significant influence on workplace happiness, with a coefficient of 0.732 and a p-value of 0.000. Furthermore, workplace happiness also shows a positive and significant effect on work productivity, with a coefficient of 0.698 and a p-value of 0.000. In addition, the path analysis results revealed that workplace happiness significantly mediates the influence of digital technology on employee productivity, with an indirect effect coefficient of 0.511. These findings indicate that although digital technology does not directly enhance productivity, it can indirectly improve employee performance through the enhancement of workplace happiness.

Keywords: Digital Technology, Happiness at Work, Work Productivity, SmartPLS, Central Bureau of Statistics.

KATA PENGANTAR

Dengan segala rasa syukur dan kehormatan, penulis ingin mengucapkan puji dan terima kasih kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan karunia, rahmat, dan petunjuk-Nya, serta salam kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen dengan Judul Peran kebahagiaan di tempat kerja dalam memediasi pengaruh teknologi digital terhadap produktivitas kerja pada kantor badan pusat statistik kabupaten indragiri hilir. Penghargaan dan ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bimbingan dalam penyusunan penelitian ini, terutama kepada:

Orang tua saya, Bapak Usman dan Ibu Darmisah yang tidak henti-hentinya memberikan do'a, dukungan, nasihat dan motivasi kepada penulis terimakasih sudah menjadi orang tua terbaik, serta tidak lupa juga kepada keluarga saya, Abang saya Peni Purmanda S,E, Pendra Akmal, Wawan Supriadi, serta Kaka saya Febriana anisya putri S.pd, yang tidak hentinya memberikan semangat dukungan, motivasi dan do'a nya. Terimakasih untuk dukungan, motivasi dan do'a nya.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi yang begitu besar, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. H. Najamuddin, Lc., M.A., selaku Rektor Universitas Islam Indragiri
2. Dr. Ahmad Rifai, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri
3. Syafrinadina, S.E., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Indragiri.
4. Dr. Ahmad Rifa'i, S.E., M.Si dan Widyawati, S.E., MM, selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan kepada penulis.

- 41
5. Kepada Teman teman saya suzzuran, pendukung terbanyak dan ada disetiap keadaan apapun, selalu mendukung dalam menjalankan skripsi ini terimakasih sudah menjadi keluarga kedua untuk penulis.
 6. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu, kami terbuka untuk saran yang membangun guna penyempurnaan di masa mendatang. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi akademisi, praktisi, serta kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

5
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iii

DAFTAR TABEL v

DAFTAR GAMBAR vi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 7

1
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian 8

D. Sistematika Penulisan 9

BAB II TELAAH PUSTAKA 11

A. Teori Dasar 11

B. Penelitian Terdahulu 38

C. Kerangka Pemikiran 40

D. Hipotesis 40

E. Konsep Operasional Variabel 41

BAB III METODE PENELITIAN 44

A. Obyek dan Waktu Pelaksanaan 44

B. Jenis dan Sumber Data 44

C. Populasi dan Sampel.....	45
D. Teknik Pengumpulan Data	46
E. Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
B. Hasil Penelitian.....	59
C. Pembahasan	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	93
BIODATA SINGKAT PENULIS	102

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 jenis penggunaan teknologi digital perangkat lunak dan perangkat keras pada kantor badan pusat statistik.....	2
Tabel 1.2 Bidang Pegawai Badan Pusat Statistik Kab.Indragiri Hilir.....	6
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 3.2 Rentang Skala.....	47
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	59
Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Teknologi Digital (X) ...	61
Tabel 4.3 Nilai dan Bobot Teknologi Digital (X).....	62
Tabel 4.4 hasil nilai responden Kebahagiaan di tempat kerja (M)	64
Tabel 4.5 Nilai dan Bobot kebahagiaan di tempat kerja (M)	66
Tabel 4.6 Rekapitulasi hasil nilai responden produktivitas kerja (Y)	68
Tabel 4.7 Nilai dan Bobot Produktivitas Kerja (Y).....	70
Tabel 4.8 Nilai Outer Loading	73
Tabel 4. 9 Nilai Discriminant validity	74
Tabel 4. 10 Nilai Composite Reliability	76
Tabel 4.11 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	77
Tabel 4. 12 Nilai Cronbach Alpha.....	78
Tabel 4. 13 Nilai R-Square.....	80
Tabel 4. 14 Nilai Uji F-Square	81
Tabel 4. 15 Uji Hipotesis	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4. 1 Struktur organisasi.....	57
Gambar 4.2 <i>Algoritma Analisis Outer Model</i>	72
Gambar 4. 3 <i>Algoritma Analisis InnerModel</i>	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran kebahagiaan di tempat kerja menjadi topik yang semakin penting dalam konteks organisasi modern, terutama di era digital saat ini. ⁷ pesatnya perkembangan teknologi dan globalisasi harus diiringi juga dengan SDM yang berkompetensi dan unggul sebab sumber daya manusia juga turut serta dalam keberhasilan dan kelangsungannya sebuah organisasi. Kemajuan teknologi dan perkembangan dunia global saat ini telah memicu perubahan besar di berbagai sektor di antaranya sistem kerja pada organisasi, ⁷ perubahan tersebut bisa kita lihat pada sistem rekrutmen pegawai yang sekarang ini lebih mengedepankan karyawan yang tidak hanya memiliki pengetahuan di bidangnya saja tetapi ditambah keahlian bidang teknologi digital. Sistem komputerisasi yang saat ini diberlakukan pada seluruh kegiatan perkantoran berakibat pada bergesernya sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih dipengaruhi oleh teknologi digital. Oleh karenanya, sekarang setiap organisasi berlomba-lomba mempersiapkan SDM-nya agar mampu menguasai teknologi terlebih yang berhubungan dengan teknologi digital. ⁴³ Sehingga cara kerja dan interaksi antar pegawai di kantor telah berubah secara signifikan. Dalam beberapa dekade terakhir, teknologi digital telah berkembang pesat dan menjadi bagian integral dari operasional kantor. ⁷ Badan Pusat Statistik ialah pertanggung jawaban Lembaga Pemerintahan Non-Departemen kepada Presiden. Dalam tahapan mengolah data, teknologi digital digunakan untuk mendapatkan data statistik secara akurat ataupun cepat. Badan Pusat Statistik merupakan instansi perintis dalam penggunaan komputer karena telah memulai

menggunakannya sejak sekitar 1960. Teknologi komputer yang diterapkan di Badan Pusat Statistik selalu disesuaikan dengan perkembangan teknologi digital dan juga mengacu kepada kebutuhan. Dengan menggunakan personal komputer, kantor statistik di daerah dapat segera memproses pengolahan data, yang merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari pengumpulan data, kemudian memasukkan data mentah ke dalam komputer dan selanjutnya data tersebut dikirim ke Badan Pusat Statistik untuk diolah menjadi data nasional.

Di kantor Badan Pusat Statistik berbagai perangkat lunak (Software) dan perangkat keras (Hardware) digunakan untuk mendukung kegiatan statistik dan administrasi. Tabel 1.1 di bawah ini menunjukkan jenis-jenis penggunaan teknologi digital seperti perangkat lunak dan perangkat keras pada kantor Badan Pusat Statistik.

Tabel 1.1 Jenis Penggunaan Teknologi Digital Perangkat Lunak Dan Perangkat Keras Pada Kantor Badan Pusat Statistik

JENIS	NAMA	FUNGSI
Perangkat Lunak	Microsoft Office	Untuk pengolahan dokumen dan presentasi
	Aplikasi Pengolahan data Statistik	SPSS, Stata, R, dan SAS untuk analisis data
	Sistem Informasi Manajemen	SIMDA dan SIMSAT untuk pengelolaan data statistik dan administrasi
	Aplikasi GIS	ArcGIS untuk pemetaan data statistik.
	Komputer/leptop	Input data, pengolahan statistik, dan kegiatan administrasi.
	Server	Menyimpan dan mengelola data dalam jumlah besar

JENIS	NAMA	FUNGSI
Perangkat Keras	Router dan Switch	Membangun jaringan komputer yang andal dan cepat
	Printer dan Scanner	Mencetak laporan dan mendigitalisasi dokumen
	Smartphone dan Tablet	Pengumpulan data digital di lapangan
	UPS (Uninterruptible Power Supply)	Menjaga perangkat penting tetap menyala saat terjadi gangguan listrik

Sumber : Badan Pusat Statistik Kab Indragiri Hilir

Berdasarkan Tabel 1.1 terdapat jenis teknologi dan fungsinya Dalam mendukung kegiatan administrasi dan pengolahan data statistik, diperlukan integrasi antara perangkat keras (Hardware) dan perangkat lunak (Software) yang sesuai. hal tersebut maka pegawai BPS sangat diharapkan menguasai teknologi digital agar dapat menjalankan tugas dengan baik sehingga tercapai kebahagiaan kerja yang berdampak baik bagi kinerja pegawai sehingga dapat menghasilkan data yang akurat.

Perkembangan zaman dan teknologi saat ini, sangat menuntut sumber daya manusianya terutama di dalam dunia kerja. Dunia kerja yang semakin kompetitif dan serba cepat, banyak individu mengalami tekanan yang tinggi untuk mencapai kesuksesan profesional. Kejenuhan kerja (Burnout) adalah keadaan yang diidentifikasi dengan kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat penderitaan yang akut dan terus-menerus (Dewi & Riana, 2019). Dampak dari teknologi ini tidak selalu positif. Banyak penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan burnout, yang pada gilirannya mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan instansi vertikal yang berada di bawah Kepala Badan Pusat Statistik. Tugasnya adalah menyelenggarakan statistik dasar sesuai dengan peraturan perundang-undangan untuk menyediakan data bagi pemerintah dan masyarakat (Badan Pusat Statistik RI, 2020). Sebagai lembaga yang mempunyai tanggung jawab besar dan tugas yang banyak, para pegawai Badan Pusat Statistik indragiri hilir memiliki banyak tuntutan kerja yang harus diselesaikan oleh individu untuk memenuhi kebutuhan permintaan data, dan untuk menghasilkan data yang berkualitas dan akurat. Sehingga, tuntutan tersebut dapat menjadi sumber munculnya kejenuhan kerja (Anita Nurjanah, Nurul Aulia, Errissya Rasywir, 2022). Dimana para pegawainya sering bekerja lembur dan terkadang pada hari sabtu pun masih melakukan tugas, padahal hari sabtu tersebut adalah hari libur; para pegawai yang sering menghabiskan waktu untuk mengejar target dalam menghasilkan data-data yang akurat (Kartika et al., 2024).

Setiap pegawai merupakan suatu aset paling utama bagi setiap organisasi. Mereka mampu menciptakan pemikiran-pemikiran yang inovatif dan dapat menjadi kelebihan sendiri bagi setiap organisasi dalam meningkatkan produktivitas kinerjanya. Pegawai yang memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya mampu meningkatkan daya saing dan menjaga citra organisasi yang dinaunginya. Tolak ukur utama yang paling umum digunakan oleh organisasi dalam menilai produktivitas kerja dari pegawai adalah hasil kinerja. Hasil kinerja yang baik memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi.

Tidak sedikit pegawai yang memilih untuk mengundurkan diri atau resign dari tempat mereka bekerja. Hal ini sangat sering terjadi dengan alasan beban kerja

yang diberikan kepadanya terlalu besar. Pimpinan sering memposisikan para pegawai ke dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Sehingga pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan terbebani, sehingga menimbulkan stress kerja baik secara fisik maupun psikis dari pegawai yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi (Hermawan dan Hasibuan 2018). Produktivitas kerja pegawai menjadi hal yang tidak dapat ditawar oleh suatu organisasi. Organisasi dapat berkembang dan bertahan, apabila memiliki produktivitas kerja yang baik, hal ini juga berlaku bagi Badan Pusat Statistik Kab. Indragiri Hilir yang merupakan salah satu satuan kerja di organisasi Badan Pusat Statistik yang merupakan lembaga pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. Tupoksi Badan Pusat Statistik yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 16 tahun 1997 tentang Statistik.

Selain itu pada periode 2020-2024 BPS memiliki visi yaitu “penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju”. Dalam memenuhi tugas yang tertuang pada undang-undang dan mencapai visi tersebut perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk melihat produktivitas kerja sehingga menciptakan kebahagiaan di tempat kerja agar mampu untuk menciptakan kinerja yang diharapkan. Badan Pusat Statistik memiliki tugas utama sebagai lembaga Non-Departemen yang bertanggung jawab dalam penyediaan data dan informasi statistik untuk mendukung perencanaan, evaluasi, dan pengambilan kebijakan di tingkat nasional maupun daerah. Berikut tabel bidang utama yang ditangani oleh pegawai Badan Pusat Statistik Kab. Indragiri Hilir.

1
Tabel 1.2 Bidang Pegawai Badan Pusat Statistik Kab.Indragiri Hilir

No	Bidang/ Unit Kerja	Tugas
1.	Kepala BPS	Mengkoordinasikan seluruh kegiatan statistik dan administrasi di BPS Inhil.
2.	Bagian Umum	Mengelola administrasi, keuangan, kepegawaian,hukum,dan logistik kantor
3.	Tim Sosial	Menangani survei dan data terkait penduduk, pendidikan, kesehatan, kemiskinan.
4.	Tim distribusi	Mengelola data sektor ekonomi, pertanian,industri,perdagangan,inflasi .
5.	Tim Statistik Sektoral	Koordinasi dan pengumpulan data sektoral dari instansi pemerintahan daerah.
6.	Tim IPDS	Pemrosesan data statistik, manajemen basis data, dan pengembangan sistem IT.menyediakan data ke publik,menerbitkan publikasi,dan layanan konsultasi data
7.	Tim Neraca	Mengelola tabulasi data
8.	Tim Produksi	Mengelola data inndustri,pertanian,perkebunan,dan pertambangan

Sumber : Badan Pusat Statistik Kab Indragiri Hilir 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui setiap pegawai memiliki peran spesifik dan saling mendukung dalam menghasilkan data statistik yang akurat,relavan, dan bermanfaat. Produktivitas kerja ditunjukkan dari kemampuan tiap bidang dalam menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu, kolaboratif, serta responsif terhadap kebutuhan data masyarakat dan pemerintah daerah.

Penelitian ini mengkaji keterkaitan antara beberapa variabel utama yang berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Indragiri Hilir, khususnya dalam konteks perkembangan teknologi digital. Variabel-variabel ini menguraikan hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dalam memediasi teknologi digital, produktivitas kerja di kalangan pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kab Indragiri Hilir. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “PERAN KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH TEKNOLOGI DIGITAL TERHADAP PRODUKTIVITA KERJA PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN INDRAGIRI HILIR”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh teknologi digital terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir?
2. Bagaimana pengaruh teknologi digital terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Bagaimana pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Stataistik Kabupaten Indragiri Hilir?
4. Bagaimana peran kebahagiaan di tempat kerja memediasi pengaruh teknologi digital terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BPS Kabupaten Indragiri Hilir?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah beberapa tujuan penelitian sesuai dengan rumusan masalah:

- 1) Menganalisis pengaruh teknologi digital terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.
- 2) Menganalisis pengaruh teknologi digital terhadap kebahagiaan di tempat kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.
- 3) Menganalisis pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.
- 4) Mengkaji peran kebahagiaan di tempat kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara teknologi digital dan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya terkait dengan penerapan teknologi digital di lingkungan kerja serta faktor psikologis seperti kebahagiaan kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan gambaran kepada manajemen Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir mengenai pentingnya pemanfaatan teknologi digital yang didukung oleh kebahagiaan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan dasar dalam merancang kebijakan atau program peningkatan kinerja pegawai.

3) Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pengambil kebijakan, khususnya di lingkungan Badan Pusat Statistik, dalam menyusun strategi integrasi teknologi digital yang memperhatikan aspek kesejahteraan psikologis pegawai untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kerja yang optimal.

D. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mengetahui bagian-bagian yang akan dibahas dan mempermudah pemahaman dalam penulisan ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan. Penulis akan menyajikan pembahasan dalam 5 bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang landasan-landasan teori yang mendukung pembahasan skripsi, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis, dan variable penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengolahan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dipaparkan hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi Peran kebahagiaan di tempat kerja dalam memediasi pengaruh Teknologi Digital terhadap produktivitas kerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Kab. Indragiri Hilir

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran- saran yang dapat diberikan berkaitan dengan masalah yang diteliti

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA PENELITI

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Teori Dasar

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan semakin diakui dan manusia dianggap sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dianggap sangat penting karena untuk mengelola, mengatur, dan mengalokasikan karyawan agar dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk menyeimbangkan kemampuan karyawan dengan kebutuhan perusahaan maka sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional. Keseimbangan ini adalah kunci agar perusahaan dapat berkembang secara produktif. Kuatnya posisi manusia dalam suatu perusahaan melebihi sumber daya lain seperti material, metode, uang, mesin dan pasar. Tujuan lembaga atau organisasi akan terwujud apabila pengelolaannya ditangani dengan baik, karena penanganan dan pengembangan yang baik akan mendapatkan hasil yang baik. Pengembangan sumber daya manusia (karyawan) adalah suatu proses dalam meningkatkan kinerja karyawan atau kemampuan karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerja untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi tersebut, karena faktor yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia itu sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management Theory) merupakan pendekatan yang mengintegrasikan konsep dan prinsi-prinsip dari sumber daya manusia, perilaku organisasi, dan manajemen umum untuk

mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi. pendekatan ini menempatkan fokus pada pengelolaan karyawan sebagai aset yang berharga dan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Perencanaan SDM: Teori ini mengakui pentingnya perencanaan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja, perencanaan suksesi, dan perencanaan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Pengembangan Karyawan: Teori ini mendorong pengembangan karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka. Pengembangan dapat melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, mentoring, dan program pengembangan karir. Evaluasi Kinerja: Teori ini mengakui pentingnya evaluasi kinerja sebagai alat untuk mengukur pencapaian karyawan terhadap tujuan organisasi. Evaluasi kinerja membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan mereka dalam organisasi. Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan manfaat lainnya. Manajemen Perubahan: Teori ini mengakui bahwa organisasi mengalami perubahan yang konstan, dan pengelolaan sumber daya manusia harus siap menghadapi dan mengelola perubahan tersebut. Hal ini melibatkan komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang mendukung, dan manajemen perubahan yang terstruktur. Berikut beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli.

Menurut (Syarief *et al.*,2022) “Manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.” Manajemen Sumber

86
Daya Manusia menurut Badriyah (2019 dalam Jurnal *et al. n.d.*) adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia tersebut dalam sebuah perusahaan.

42
Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Ganyang (2018 dalam Jurnal *et al. n.d.*) terdiri dari dua kata yaitu manajemen yang berarti mengelola, merencanakan, menempatkan, memimpin, dan mengendalikan agar mencapai tujuan perusahaan. Dan kata sumber daya manusia yang berarti setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang berkaitan dengan perusahaan tersebut.

12
Dari beberapa pendapat tentang teori manajemen sumber daya manusia yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pengelolaan tenaga kerja yang ada di perusahaan mulai dari pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian agar perusahaan tersebut dapat memperoleh karyawan yang berkualitas serta baik dan secara tidak langsung akan berdampak pula pada kinerja karyawan yang baik juga.

15 2. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan – tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan

bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi – fungsi manajemen. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

28 1. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial dalam manajemen sumber daya manusia meliputi empat fungsi dari manajemen yang disingkat dengan POAC, yaitu :

32 1) Perencanaan.

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagaian organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

28 4) Pengawasan

Fungsi pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia adalah melakukan pengamatan dan koreksi terhadap kinerja karyawan / anggota organisasi apakah telah sesuai dengan perencanaan awal organisasi perusahaan. Jika terjadi penyimpangan apakah cukup dilakukan perbaikan atau perlu melakukan penyesuaian kembali terhadap rencana yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam manajemen terdapat 6 (enam) fungsi operasional sebagai berikut :

8 1) Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi operasi manajemen SDM yang pertama adalah pengadaan (*procurement*). Fungsi pengadaan berhubungan dengan mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang penting untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia berikut perekrutan, penyeleksian dan penempatan kerja.

2) Pengembangan (*Development*)

Setelah tenaga kerja diperoleh, mereka harus mengalami perkembangan. Perkembangan yang berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan, yang penting bagi kinerja pekerjaan. Kegiatan

ini sangat penting dan akan terus berkembang dikarenakan perubahan perubahan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi ini didefinisikan sebagai pemberian upah yang cukup dan wajar kepada tenaga kerja atas kontribusi/jasa mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi.

4) Integrasi atau Penyatuan (*Integration*)

Walaupun sudah menerima pegawai, sudah mengembangkannya, dan sudah memberikan kompensasi yang memadai, perusahaan masih menghadapi masalah yang sulit, yaitu “integrasi atau penyatuan”. Dalam hal ini pegawai secara individu diminta mengubah pandangannya, kebiasaannya, dan sikap- sikap lainnya yang selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan agar disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

5) Perawatan atau Pemeliharaan (*Maintenance*)

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

6) Pemisahan / Pelepasan / Pensiun (*Separation*)

Adalah semua pemutusan hubungan kerja baik pemisahan, pensiun ataupun PHK itu sendiri diatur oleh fungsi manajemen SDM. Semua

urusan pensiun pegawai yang telah lama berkontribusi pada perusahaan diurus pada divisi ini.

2. Definisi Produktivitas Kerja

(Sukardi, 2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. (Setiawan, 2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Setya (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin (Suprpto *et al.*, 2023).

1. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Pada penelitian (Engel, 2019) penelitiannya didasari berdasarkan (Anoraga, 2014), terdapat aspek utama yang perlu di tinjau dalam indikator pengukuran produktivitas yaitu :

a. Minat terhadap pekerjaan

Minat pada dasarnya mencerminkan penerimaan individu terhadap hubungan antara dirinya dan orang lain. Semakin erat atau kuat hubungan tersebut, semakin besar minatnya. Biasanya, ketika seseorang mengejar pekerjaan yang mereka nikmati atau minati, serta merasakan semangat dalam melakukan pekerjaan tersebut, hasilnya akan lebih memuaskan dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat mereka.

b. Upah yang di dapatkan

Pada dasarnya, karyawan yang bekerja berharap menerima imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Ketika mereka menerima upah yang sejalan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka.

c. Lingkungan atau suasana kerja Lingkungan kerja yang kondusif memiliki dampak positif pada semua pihak, termasuk karyawan, pimpinan, dan hasil kerja. Menyesuaikan suasana lingkungan kerja sangat penting, dan para pemimpin perlu memastikan lingkungan kerja yang sesuai.

d. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan memerlukan perlindungan terhadap tubuh serta pelatihan sebelum menjalankan tugas. Ini mencakup langkah-langkah untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya dan risiko di tempat kerja, serta memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan aman.

e. Disiplin terhadap pekerjaan

Sikap dan tindakan untuk selalu mematuhi aturan dan peraturan yang ada bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

²
Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Simanjuntak (2017 dalam Ledy Nevira Anggraini *et al.*, 2023) ⁸⁸ faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Tohardi (2009), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat di kelompokkan ke dalam ⁶³ tiga kelompok yaitu :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas organisasi, unit-unit usaha pabrik secara individu, misalnya, mutu SDM yang digunakan, faktor atau produksi yang digunakan.
 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas perseorangan, misalnya pendidikan, pelatihan, motivasi, hubungan industri, dan lain sebagainya.
- Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dari prekonomian atau industri-industri misalnya : kondisi geografis, sosial budaya dan iklim.

1) Indikator produktivitas kerja

(Mawarni *et al.*, 2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2) Indikator produktivitas menurut Eksan (2020 dalam Nurhalizah & Oktiani, 2024) yaitu :

1. Kemampuan; Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai; Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang

mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja; Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri; Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu; Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi; Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

3) Menurut (Mbate'e, 2020) indikator produktivitas kerja, yaitu :

1. Sikap kerja
2. Tingkat keterampilan

3. Hubungan antar lingkungan kerja.

- 4) Menurut Hulu *et al.* (2022) dalam Sisca *et al.* (2020) indikator produktivitas kerja adalah sebagai pegawai yakni:

1. Kemampuan memotivasi diri

Kemampuan ini berasal dalam diri pegawai itu sendiri. Kemampuan yang mendorong diri untuk bisa mengerakkan seluruh aspek dalam diri untuk melakukan sesuatu. Sehingga, menimbulkan motivasi yang positif dalam bekerja.

2. Membangun rasa percaya diri

Tidak dipungkiri bahwa masing-masing pegawai memiliki rasa rendah diri akan kemampuan yang dimiliki. Akan tetapi, yang membedakannya adalah orang yang produktif itu cenderung terus membangun rasa percaya dirinya. Baik untuk mengasah kemampuan maupun belajar terus menerus. Ada motivasi dalam dirinya untuk lebih baik lagi dan tampil percaya diri.

3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan

Setelah motivasi dalam dan kepercayaan diri telah terbentuk dalam dirinya, maka selanjutnya akan lebih mudah dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab.

4. Menyenangi pekerjaan

Hal ini menjadi wujud dari motivasi dan rasa percaya diri yang telah terbentuk dalam diri masing-masing pegawai. Semangat dalam bekerja karena menyenangkan pekerjaan yang sedang dilakukan. Mampu mengatasi permasalahan Tantangan dalam mengerjakan sesuatu atau pun

mengemban suatu tanggungjawab pasti ada. Akan tetapi, orang yang produktif ditandai dengan gerakan yang cepat dan tepat. Cepat dalam memikirkan plan atau pun mencari jalan keluar dari permasalahan yang ada.

5. Memberikan kontribusi yang positif

Artinya di dalam segala situasi dan kondisi, masih mampu memberikan kontribusi yang positif. Tetap bekerja, tetap semangat walaupun keadaan yang dihadapi sulit. Tidak selalu mengeluh dengan yang dilakukan.

6. Memiliki potensi dalam pekerjaan.

Hal ini juga merupakan indikator utama. Karena produktivitas yang baik dilihat dari potensi dan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu yang dipercayakan. Menyelesaikan sesuai target dengan hasil yang memuaskan.

Berdasarkan pemaparan para ahli mengenai indikator dari produktivitas kerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa indikator berasal dari dalam diri dan luar (lingkungan), pegawai itu sendiri. Apabila, indikator ini berjalan seimbang, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat dan semakin baik dan tentunya membawa keuntungan bagi suatu organisasi.

2
1) Upaya peningkatan produktivitas Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009), upaya untuk meningkatkan produktivitas, antara lain :

1. Perbaikan terus menerus Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya

merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus – menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu – satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik – praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang – undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut

membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi. Jika ada organisasi yang mendapat penghargaan dalam bentuk ISO 9000, misalnya penghargaan itu diberikan bukan hanya karena keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi karena dinilai berhasil meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

3. Pemberdayaan SDM Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengikuti harkat dan martabat manusia, perkaryaan mutu karkaryaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

3. Definisi Pengaruh Teknologi Digital

Perkembangan teknologi digital sangat berkembang pesat. Teknologi digital mempunyai kaitan erat dengan media, karena media berkembang beriringan dengan majunya teknologi dari media lama sampai media terbaru, sehingga mempermudah manusia dalam segala bidang yang berkaitan dengan digital. Menurut (Abdul Rauf, 2016) Musnaini, Suherman, Wijoyo, & Indrawan (2020) teknologi digital merupakan teknologi yang tidak lagi menggunakan tenaga manusia, atau manual. Tetapi cenderung pada sistem pengoprasian yang otomatis dengan sistem komputerisasi atau format yang dapat dibaca komputer.

Digitalisasi adalah proses mengubah informasi dan data dari format fisik ke format digital. Ini mencakup pemanfaatan teknologi digital untuk mengumpulkan, menyimpan, dan memproses data, sehingga memudahkan akses, analisis, dan pendistribusian informasi (Kurniawan, 2022). Digitalisasi mencakup berbagai aspek, seperti: Data Digital: Mengubah dokumen, gambar, dan suara menjadi format digital (misalnya, PDF, JPEG, MP3). Proses Bisnis: Mengotomatiskan proses manual menggunakan perangkat lunak dan perangkat digital (misalnya, sistem manajemen proyek, perangkat lunak akuntansi). (Liu,2023) menyatakan Layanan Digital: Penyediaan layanan melalui platform digital, seperti e-commerce, perbankan daring, dan telemedicine. Digitalisasi merupakan bagian dari proses mengubah informasi, proses, dan layanan menjadi format digital untuk meningkatkan efisiensi, aksesibilitas, dan produktivitas. Digitalisasi memungkinkan pemanfaatan teknologi informasi untuk memfasilitasi interaksi dan pengelolaan data. Digitalisasi adalah proses mengubah informasi dan proses dari format fisik ke format digital. Proses ini mencakup pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan mendistribusikan data secara efisien (Wen,2022). Digitalisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional, aksesibilitas informasi, dan memfasilitasi interaksi antara pengguna dan sistem. (Widyawati & Suhermin, 2024)

Jenis – Jenis Penggunaan Teknologi Digital

Menurut Rippa dan Secundo (2018) Soleha *et al.* (2024) Penggunaan Teknologi Digital dibagi kedalam tiga bagian berikut ialah:

1. Digital Artifact

Merupakan komponen dari Penggunaan Teknologi Digital, aplikasi, atau konten yang menawarkan fungsi dan nilai tertentu pada penggunaannya. Contoh dari digital artifact adalah Digital Storytelling atau sebuah konsep menceritakan cerita dengan bentuk digital misalnya dengan gambar, audio, video, dan animasi serta dilengkapi dengan narasi dan music untuk menyampaikan informasi kepada pengguna.

2. Digital Platform

Didefinisikan sebagai platform berbasis perangkat lunak yang memungkinkan pengguna beroperasi secara antarmuka melalui modul yang mereka operasikan. Contoh dari digital platform adalah cloud computing dan sosial media atau sebuah media yang memungkinkan penggunaannya untuk berkomunikasi dimanapun dan kapanpun tidak terbatas ruang dan waktu dalam satu aplikasi.

3. Digital Infrastructure

Didefinisikan sebagai alat dan sistem yang mampu memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antar pengguna. Ini melibatkan banyak pengguna yang berkolaborasi untuk menciptakan sistem yang saling berhubungan. Contoh Infrastruktur Digital dicontohkan dengan Pencetakan 3D, suatu proses yang digunakan untuk menghasilkan objek tiga dimensi dengan melapisi material di bawah kendali komputer, memungkinkan terciptanya hampir semua bentuk atau objek. Dalam proses ini, beberapa pengguna terlibat, dengan tugas dibagi antara desain dengan bantuan

komputer dan pengoperasian mesin untuk mengubah desain menjadi produk nyata.

1) Manfaat Penggunaan Teknologi Digital

⁶⁹ Perkembangan zaman ke era digital membawa manfaat bagi kehidupan manusia diantaranya membantu pekerjaan dalam membuat, mengubah, menyimpan, menyampaikan informasi dan menyebarluaskan informasi secara cepat, berkualitas, dan efisien. Menurut (Sabathani & dkk., 2021) dalam perkembangan Penggunaan Teknologi Digital ini tentu banyak dampak yang dirasakan dalam era perkembangan teknologi atau era digital ini. Berikut dampak positif yang dapat dirasakan antara lain: ⁹³

1. Informasi yang dibutuhkan dapat lebih cepat dan lebih mudah dalam mengaksesnya. ²²
2. Tumbuhnya inovasi dalam berbagai bidang yang berorientasi pada Penggunaan Teknologi Digital yang memudahkan proses dalam pekerjaan kita.
3. Munculnya media massa berbasis digital, khususnya media elektronik sebagai sumber pengetahuan dan informasi masyarakat.
4. Meningkatnya kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.
5. Munculnya berbagai sumber belajar seperti perpustakaan online, media pembelajaran online, diskusi online yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

6. Munculnya e-business seperti toko online yang menyediakan berbagai barang kebutuhan dan memudahkan mendapatkannya.

2) Indikator Penggunaan Teknologi Digital

Menuru Huslina *et al.* (2015) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur teknologi informasi digital yaitu:

1. Pemanfaatan komputer
2. Penggunaan jaringan internet
3. Pengawasan secara terkomputerisasi
4. Penilaian secara terkomputerisasi.

4. Definisi Kebahagiaan di Tempat Kerja

Kebahagiaan di tempat kerja yaitu adanya rasa keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya (Syarifi *et al.*, 2019) Karyawan yang merasa bahagia terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan memperlihatkan perilaku positif yang dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas, penilaian dan kepuasan kerjanya terhadap tempat ia bekerja (Mustofa & Prasetyo, 2020)

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan suatu keadaan dimana individu dapat menikmati pekerjaannya dengan diikuti perasaan senang, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam situasi apapun (Januwarsono, 2015). Kebahagiaan di tempat kerja dapat dijadikan pengalaman bagi setiap pekerja dengan dinamika kerja yang berkompenen kepuasan kerja, disposisional, komitmen organisasional yang afektif, keterlibatan individu, tanggung jawab, kesejahteraan individu, perasaan, kemajuan, dan support (Singh & Aggarwal,

2018). Adanya perasaan bahagia di tempat kerja dapat meningkatkan keaktifan dan ketertarikan individu akan pekerjaannya, simpatik pada rekan kerjanya, dan tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaannya (Baek Kyoo & Insuk, 2017). Dari uraian teori, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan bentuk perasaan dan perilaku positif dari pengalaman bekerja individu dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

1) Aspek- aspek kebahagiaan di tempat kerja

Menurut (Fisher, 2010), kebahagiaan di tempat kerja memiliki beberapa aspek, yaitu:

1. **Percaya Pada Lingkungan Kerja (Trust The People They Work For)** Pada lingkungan kerja, setiap individu perlu adanya rasa percaya terhadap apa yang dikerjakannya, rekan kerjanya, dan juga atasannya (Fisher, 2010).
2. **Penghargaan Diri di Tempat Kerja (Have Pride in What They Do)** Pekerja yang dapat saling menghargai, akan bersedia untuk saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan atau permasalahan yang ada. Adanya hal-hal tersebut akan menciptakan rasa bahagia, semangat, dan puas terhadap lingkungan kerjanya. Lebih lanjut, adanya hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja, serta adanya pemimpin yang dapat memberi dukungan yang baik, dapat menjadikan pekerja merasa ikut terlibat dalam kesuksesan perusahaan dan membentuk rasa puas dan bahagia di dalam dirinya (Fisher, 2010).
3. **Nyaman Pada Lingkungan Kerja (Enjoy The People They Work With)** Rasa nyaman yang dimiliki pekerja terhadap lingkungan kerjanya dipengaruhi

oleh sikap yang ditunjukkan oleh rekan kerja dan atasan. Ketika sikap yang ditunjukkan merupakan sikap yang aling menghormati, adil, dan dapat membuat pekerja tersebut menikmati pekerjaannya, maka rasa nyaman pada lingkungan kerja akan terbentuk (Fisher, 2010). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Kaitannya dengan lingkungan kerja yang baik, lembaga ataupun perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat meliputi kebersihan tempat kerja, kelengkapan peralatan kerja, suhu ruangan yang cukup, penerangan yang cukup, dan adanya tingkat kebisingan yang rendah. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik dapat meliputi hubungan kerja sama yang positif dengan rekan kerja dan pimpinan, serta adanya pengawasan kerja untuk setiap pekerja (Listyarini, Lie, Efendi, & Sisca, 2018).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dipengaruhi oleh tiga aspek, yaitu percaya pada lingkungan kerja (trust the people they work for), penghargaan diri di tempat kerja (have pride in what they do), dan nyaman pada lingkungan kerja (enjoy the people they work with).

2) Faktor – faktor kebahagiaan di tempat kerja

Kebahagiaan di tempat kerja memiliki beberapa faktor yang dikutip berdasarkan berbagai literature jurnal, seperti: faktor kepuasan kerja (Anggraini, 2018), otonomi kerja (Hakim Berlian Gressy Septarini et al., 2014), work

engagement Satriawan *et al.* (2019), spirituality at work atau penemuan makna (Prasetyo, 2015), kualitas persahabatan (Herlina & Loisa, 2018), dan keseimbangan pekerjaan-keluarga (Ratnaningsih & Prasetyo, 2019), yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Meningkatnya kebahagiaan di tempat kerja disebabkan karena adanya peningkatan kepuasan kerja (Anggraini, 2018). Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi bagian yang penting untuk menentukan tingkat kebahagiaan di tempat kerja. Karyawan yang mampu memiliki kepuasan yang baik akan memberikan kinerja yang baik, sehingga dapat memberikan dampak yang positif untuk lingkungan dan kebahagiaannya di tempat kerja. Kepuasan kerja juga akan memberikan dampak yang positif untuk meningkatkan perilakunya di tempat kerja.

2. Otonomi Kerja

Otonomi kerja dapat menunjukkan bentuk yang positif berupa kebahagiaan di tempat kerja dalam menyelesaikan tugasnya. Ketika karyawan memiliki otonomi kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi. Begitu pun sebaliknya, ketika karyawan memiliki otonomi kerja yang rendah, maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat kebahagiaan yang rendah. Karyawan yang memiliki otonomi kerja akan memperoleh banyak respon dan dampak positif, sehingga karyawan akan memperoleh dan meningkatkan kebahagiaannya di tempat kerja (Hakim Berlian Gressy Septarini *et al.*, 2014)

3. *Spirituality At Work*

Adanya spirituality at work mampu mempengaruhi tingkat kebahagiaan di tempat kerja. Pekerja yang mampu menemukan dan memberikan makna pada setiap pekerjaan yang dilakukannya, serta yakin pada nilai-nilai yang dipegang, akan memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi. Beberapa hal yang dapat membantu mengembangkan spiritualitas di tempat pada pekerja, yaitu adanya kesempatan untuk mengembangkan keseimbangan hidup, kesempatan untuk meningkatkan kretivitasnya, dan kemauan untuk bekerja sama dengan seluruh kerjanya (Prasetyo, 2015)

4. *Work Engagement*

Kebahagiaan di tempat kerja juga dapat dipengaruhi oleh work engagement. Apabila work engagement pada karyawan tinggi, maka secara tidak langsung tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja pun akan tinggi karena memiliki pemikiran yang positif, keyakinan yang besar dalam menyelesaikan tugas, serta semangat dan produktivitas yang tinggi. Ketika tingkat kebahagiaan ¹⁵⁹ karyawan tinggi maka akan memberikan dampak yang positif terhadap loyalitas karyawan. Namun sebaliknya, ketika work engagement ⁷⁷ karyawan rendah, maka secara tidak langsung tingkat kebahagiaan karyawan pun akan rendah dan akan memunculkan perasaan yang tidak nyaman di tempat kerjanya (Satriawan, Yuzarion, & Widiana, 2019).

5. Kualitas Persahabatan

Kualitas persahabatan diketahui dapat meningkatkan perasaan bagian di tempat kerja, karena adanya hubungan persahabatan yang baik di tempat kerja dapat memberikan dampak positif pada perasaan karyawan secara personal sehingga karyawan dapat merasakan bahagia dalam bekerja. Hal ini menunjukkan jika hubungan sosial yang baik di tempat kerja akan menimbulkan perasaan bahagia. Ketika kualitas persahabatan yang dimiliki semakin tinggi, maka tingkat kebahagiaan yang dimiliki dalam bekerja pun akan meningkat. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah kualitas persahabatan yang dimiliki, maka akan semakin rendah pula tingkat kebahagiaan yang dimiliki (Herlina & Loisa, 2018) Keseimbangan Pekerjaan-Keluarga

Keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga juga dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan seseorang dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, didapati bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga memberikan sumbangan yang efektif dalam meningkatkan kebahagiaan kerja pada karyawan. Adanya keleluasaan yang perusahaan atau organisasi berikan pada karyawan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dengan keluarga, terutama pada karyawan perempuan, sangat berpengaruh pada tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerjanya (Mustofa & Prasetyo, 2020) .

Berdasarkan faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja akan muncul dan meningkat ketika faktor-faktor di atas juga terpenuhi. Faktor-faktor tersebut meliputi

faktor kepuasan kerja, otonomi kerja, spirituality at work, work engagement, kualitas persahabatan, dan keseimbangan pekerjaan-keluarga. Berkaitan dengan kebahagiaan di tempat kerja, semakin tinggi kualitas faktor-faktor tersebut muncul, maka semakin tinggi pula tingkat kebahagiaannya di tempat kerja.

3) Indikator kebahagiaan di tempat kerja

Menurut (Mangowal, A. B., Trang, I., & Lumintang, 2020), ada empat indikator kebahagiaan di tempat kerja yang dapat membantu menilai tingkat kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Berikut penjelasan dari masing-masing indikator:

1. Hubungan Positif dengan Orang Lain:

Indikator ini mencakup kualitas hubungan interpersonal yang dimiliki karyawan dengan rekan kerja, atasan, dan tim. Hubungan yang positif akan mendorong kolaborasi yang baik, mengurangi konflik, serta meningkatkan kepercayaan dan rasa saling mendukung di antara karyawan. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan orang lain di tempat kerja cenderung merasa lebih bahagia dan nyaman dalam lingkungan kerjanya.

2. Kebetahan dalam Bekerja:

Kebetahan atau loyalitas dalam bekerja menunjukkan sejauh mana karyawan merasa nyaman dan ingin terus bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan yang betah bekerja biasanya merasa bahwa mereka sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, menikmati pekerjaannya, dan merasakan adanya dukungan dari lingkungan kerja. Ini adalah tanda bahwa karyawan puas

dengan pekerjaannya dan merasa memiliki ikatan yang positif dengan tempat kerja.

3. Insentif:

Insentif adalah kompensasi tambahan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Insentif ini bisa berupa bonus, tunjangan, promosi, atau penghargaan atas kinerja yang baik. Karyawan yang mendapatkan insentif cenderung merasa dihargai atas kontribusinya dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

4. Semangat dalam Bekerja:

Semangat kerja merujuk pada antusiasme dan motivasi yang dimiliki karyawan saat melakukan pekerjaannya. Karyawan yang bersemangat biasanya menunjukkan dedikasi tinggi, inisiatif, dan minat yang besar dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Semangat ini biasanya dipengaruhi oleh perasaan dihargai, lingkungan kerja yang positif, dan kejelasan tujuan yang ingin dicapai bersama.

4) Indikator kebahagiaan di tempat kerja

Kebahagiaan bukan hanya rasa bahagia, ini merupakan syarat di tempat kerja agar memiliki kinerja yang tinggi (Fisher 2010, dalam Maham & Bhatti, 2019). Terdapat indikator-indikator kebahagiaan di tempat kerja, antara lain :

1. Kepuasan hidup Tingkat persetujuan terhadap kebutuhan hidup, tujuan, makna dan keamanan di tempat kerja.

2. Hubungan antar pribadi Interaksi dan keharmonisan dengan teman-teman terdekat di tempat kerja.

3. Penegasan diri Tingkat penegasan sebagai kompetensi diri dan citra pribadi.

4. Kesehatan fisik dan mental Penelitian terhadap kondisi kesehatan pribadi karyawan.

12
5) Indikator kebahagiaan di tempat kerja

Terdapat indikator indikator kebahagiaan di tempat kerja yang dikemukakan oleh (Ali & Nurmayanti, 2024) dalam Hao (2018), yaitu:

1. *Life Satisfaction,*
2. *Interpersonal Relationships,*
3. *Self-Affirmation,*
4. *Physical*
5. *Mental Health*

6) Indikator kebahagiaan di tempat kerja

4
Kebahagiaan di tempat kerja merupakan suatu perasaan antusias yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka sehingga memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan performa mereka dalam bekerja. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut(Tumbol et al., 2022) dalam Pryce dan Jones (2010) :

1. *Contribution,*
2. *Conviction,*
3. *Culture,*
4. *Commitment,*

5. Confidence.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya merujuk pada studi-studi yang telah dilaksanakan sebelumnya dan memiliki relevansi dengan topik atau isu yang sedang diteliti saat ini. Penelitian ini dapat berupa kajian, riset, atau karya ilmiah yang telah dipublikasikan dalam jurnal, buku, artikel, atau bentuk lain yang memberikan kontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan di bidang tertentu.

8
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

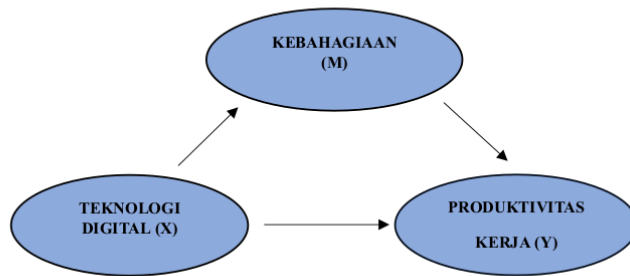
No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian dan alat Analisis	Hasil Penelitian
1	115 Faustine, D. (2024).	Work Engagement sebagai Mediator Peran Workplace Well-being terhadap Performance pada Karyawan.	workplace well-being dan kinerja karyawan. Alat analisis: menggunakan skala likert	43 Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa work engagement terbukti menjadi mediasi penuh dalam peran workplace well-being on performance.
2.	Sutrischastini, A., Gusti, Y. K., & Widyayanti, E. R. (2024).	Perilaku Inovatif Pelaku Usaha: Mampukah Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Keberhasilan Usaha UMKM Di Umbulhardjo Yogyakarta. <i>Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program</i>	36 peran perilaku inovatif pelaku usaha sebagai variabel pemediasi pengaruh kebahagiaan pelaku usaha di tempat kerja terhadap keberhasilan usaha. Alat analisis: menggunakan Path Analysis	36 kebahagiaan pelaku usaha di tempat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif kebahagiaan ditempat kerja.

8 No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian dan alat Analisis	Hasil Penelitian
	103	Magister Manajemen,	52	52
3.	Ningsih, S. R. (2024).	Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. <i>Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance</i> ,	Pengaruh teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia analisis data: menggunakan data sekunder.	teknologi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Pemerintah dan pelaku usaha perlu terus mendorong penggunaan teknologi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan memajukan perekonomian Indonesia.
	54		79	
4.	Amalya, S. R., Basalamah, M. S. A., Kamidin, M., Murfat, M. Z., & Taufan, R. R. (2021).	Pengaruh Penggunaan Teknologi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. <i>Center of Economic Students Journal</i> ,	pengaruh Penggunaan Teknologi dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja pada perusahaan PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Analisis data: menggunakan metode sensus.	Penggunaan Teknologi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.
5.	Suyatno, A., & Suhermin, S. (2024, November).	the role of happiness in the workplace in mediating the influence of digital technology and job security on lecturer performance. in <i>international conference of business and social sciences</i> (pp. 624-633).	Keamanan kerja dan sikap terhadap teknologi digital Analisis data: Menggunakan model persamaan struktural (PLS-SEM).	Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4 diketahui bahwa ada empathipotesis yang dapat diterima yaitu H2, H3, H4, dan H5. Sedangkan H1 ditolak

Sumber : Beberapa penelitian terdahulu diolah penulis (2024)

C. Kerangka Pemikiran

Pengertian kerangka pemikiran menurut Sugiyono, (2018) adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah sintesa atau model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori itu berhubungan satu dengan lainnya berdasarkan teori-teori yang dikumpulkan.



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

Keterangan :

- 1) **X** : Teknologi Digital (Variabel Independen)
- 2) **M**: Kebahagiaan (Variabel Mediasi)
- 3) **Y** : Produktivitas Kerja (Variabel Dependen)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013). Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

H2 : Teknologi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan Di tempat kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

H3 : Teknologi digital berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

H4 : Kebahagiaan di tempat kerja memediasi pengaruh teknologi digital terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

E. Konsep Operasional Variabel

a) Variabel Independent (X)

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Penggunaan teknologi digital dalam operasional kantor Badan Pusat Statistik yang mencakup perangkat keras, perangkat lunak, sistem informasi, dan platform komunikasi yang mempermudah proses pengelolaan data statistik

b) Variabel Mediasi

Variabel mediasi atau perantara adalah variabel yang mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas sebagai hubungan terukur tidak langsung dan tidak teramati. Tingkat kepuasan dan kebahagiaan yang dirasakan oleh pegawai di kantor terkait

dengan kondisi lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, dan pengakuan atas kinerja mereka.

c) **Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen atau variabel terikat adalah yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya Variabel bebas/dependent. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif dan efisien, sehingga meningkatkan output kerja, yang dipengaruhi oleh teknologi digital dan kebahagiaan kerja.

d) **Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2017) Definisi operasional merupakan penentu konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur. Definisi oprasional variabel berguna untuk memahami secara lebih dalam mengenai variabel di dalam sebuah penelitian.

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item	Skala
1.	Teknologi Digital (X)	Digitalisasi adalah proses media dari bentuk tercetak, audio, video maupun menjadi bentuk digital. Digitalisasi dilakukan untuk membuar arsip dokumen bentuk digital. Digitalisasi memerlukan peralatan seperti komputer, scanner, operator media sumer dan software pendukung. (Musnaini et al, 2020).	Pemanfaatan komputer	1-2	Ordinal
			Penggunaan jaringan internet	3-4	Ordinal
			Pengawasan secara terkomputerasi	5-6	Ordinal
			Penilaian secara terkomputerasi	7-8	Ordinal

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item	Skala
2.	Kebahagiaan (M)	Karyawan yang merasa bahagia terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan memperlihatkan perilaku positif yang dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas, penilaian dan kepuasan kerjanya terhadap tempat ia bekerja (Mustofa & Prasetyo, 2020).	Hubungan Positif dengan Orang Lain.	1-2	Ordinal
			Kebetahan dalam Bekerja.	3-4	Ordinal
			Insentif	5-6	Ordinal
			Semangat dalam Bekerja	7-8	Ordinal
3.	Produktivitas kerja(Y)	Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan	Sikap kerja	1-2	Ordinal
			Tingkat Keterampilan	3-4	Ordinal
			Hubungan Antar lingkuan kerja	5-6	Ordinal

Sumber Data : hasil olahan peneliti 2025

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Waktu Pelaksanaan

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir yang berlokasi di Jalan. K.H Dewantara No.43, Tembilahan Hilir, Kec. Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau. Waktu pelaksanaan penelitian dan proses pengumpulan data dimulai dari Februari sampai dengan Mei 2025.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Menurut Kuncoro (2021), data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung, mengenai informasi atau penjelasan dalam bentuk angka atau statistik.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- 1) Data Primer. yaitu data yang dikumpulkan atau didapatkan peneliti secara langsung, menurut Nazir dalam buku analisis data penelitian (2019), data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari lapangan atau objek penelitian, baik berupa pengukuran, pengamatan, maupun wawancara. dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner pegawai kantor badan pusat statistik

kabupaten indagiri hilir dilakukan secara tidak langsung atau berupa gugel form yang disebarakan ke responden.

- 2) Data sekunder. Data diperoleh dengan melakukan studi pustaka, baik melalui buku-buku referensi, makalah-makalah seminar, peraturan perundang-undangan dan hasil penelitian yang berkaitan dengan materi penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono, (2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Badan Pusat Statistik dengan jumlah 31 responden.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2023), Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, yaitu sebanyak 31 pegawai kantor badan pusat statistik kab. indragiri hilir.

Dengan demikian, seluruh populasi dijadikan responden dalam penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala Likert, setiap variabel dalam penelitian dijabarkan ke dalam beberapa indikator, kemudian masing-masing indikator diukur melalui pernyataan-pertanyaan yang disusun dalam kuesioner.

Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 5, dikarenakan akan diketahui secara pasti jawaban responden, apakah cenderung kepada jawaban yang setuju maupun yang tidak setuju. Sehingga hasil jawaban responden diharapkan lebih relevan, Sugiyono (2014).). Penentuan skornya adalah sebagai berikut:

- A. Apabila jawaban (**sangat setuju**) : diberi skor 5
- B. Apabila jawaban (**setuju**) : diberi skor 4
- C. Apabila jawaban (**ragu-ragu**) : diberi skor 3
- D. Apabila jawaban (**tidak setuju**) : diberi skor 2
- E. Apabila jawaban (**sangat tidak setuju**) : diberi skor 1

Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat ordinal dan diberi skor atau nilai sebagai berikut:

152
Tabel 3.1 Rentang Skala

1	2	3	4	5
STS	TS	RR	S	SS

Sumber Data : Sugiyono, (2015).

E. Analisis Data

10
Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2006:207-208). Untuk mendapatkan gambaran penyebaran hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorial, bahwa skor ideal maksimal dapat diinterpretasikan semakin positif, sebaliknya jika semakin mendekati skor ideal minimal berarti semakin negatif. Sebagai standar pengukuran terhadap masing-masing variabel dilakukan dari data ideal kedalam lima kategori dengan menggunakan rumus sebagai berikut. Interval: (skor tertinggi-skor terendah)/kategori (Irianto, 1988:13) Skor total tertinggi diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternatif jawaban tertinggi, sedangkan skor total terendah diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternatif jawaban terendah pada masing-masing variabel. Setelah data terkumpul maka ditunjukkan dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase yaitu berupa jawaban responden baik secara jumlah riil maupun

persentase. Proses analisis deskriptif dilakukan pada data yang dikumpulkan dari jawaban responden. Jawaban responden yang diperoleh selanjutnya akan ditabulasikan dan diolah untuk mendapatkan hasil analisis. Analisis data dimaksudkan untuk menyajikan gambaran berdasarkan data penelitian yang diperoleh. Untuk menggambarkan kondisi jawaban responden dari masing-masing variabel maka digunakan analisis data deskriptif. Data diolah menggunakan alat *Smart Partial Least Square* (PLS) versi 4.0. Hasil analisis data selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk melakukan pembahasan. Dari hasil pembahasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan yang akurat sehingga dapat menjawab dan membuktikan hipotesis pada penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Smart Partial Least Square* (PLS) versi 4.0. Model evaluasi *Smart PLS* diimplementasikan dengan outer model dan inner model. Analisis dilakukan dengan dua tahapan utama yaitu pengujian model pengukuran, Outer model menunjukkan bagaimana masing-masing indikator terkait dengan variabel latennya, sedangkan inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan antar variabel laten atau konstruk. (Ghozali, 2022:22)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data dengan menggunakan *SmartPLS* dilakukan dengan dua model, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

1. Model pengukuran (*outer model*)

Outer model digunakan untuk melakukan penilaian validitas dan reliabilitas model. Uji validitas mengukur keyakinan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur suatu objek, sedangkan uji reliabilitas mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep dan konsistensi responden dalam menanggapi instrumen penelitian.

a) Uji validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Misalnya, kita ingin mengukur Kinerja Karyawan. Untuk melihat tingkat kinerja karyawan, karyawan tersebut diberi lima pertanyaan, maka lima pertanyaan tersebut harus tepat mengungkapkan bagaimana kinerja karyawan. (Janna & Herianto, 2021). Uji validitas bisa dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment, yaitu mengkorelasikan nilai masing-masing item dengan nilai total. Nilai total sendiri merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan nilai item untuk instrumen tersebut. Pengukuran yang dilakukan dalam uji validitas ini, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

b) Validitas Konvergen

Digunakan untuk membuktikan pernyataan-pernyataan dari setiap variabel laten dapat dipahami responden sebagaimana yang dimaksud oleh peneliti. Untuk menentukan validitas konvergen penelitian *confirmatory* nilai loading factor $> 0,7$, penelitian *exploratory* nilai loading factor $> 0,6$,

penelitian *confirmatory* dan *explanatory* (AVE) > 0,5. Loading factor 0,5 - 0,6 dalam penelitian ini dianggap cukup.

c) Validitas Diskriminan

Pada pengukuran uji validitas, termasuk penilaian terhadap nilai instrument yang dibuat dalam pengukuran. Dapat diartikan, semakin tinggi nilai instrument maka semakin baik pula pertanyaan yang mewakili dalam penelitian. Guna mengukur uji validitas, harus melalui uji validitas diskriminan dan *average variance extracted* (AVE), dengan AVE diharapkan memiliki nilai > 0,5 untuk menyatakan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

Dalam validitas menggunakan program SmartPLS, dapat dilihat dari nilai *loading factor* pada setiap indikator konstruk. Syarat yang digunakan dalam menilai validitas yaitu nilai *loading factor* harus 0,7. Validitas diskriminan terkait dengan prinsip bahwa pengukur (*manifest variabel*) dari konstruk yang berbeda, seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Uji dilakukan dengan menggunakan indikator refleksi, dengan memeriksa nilai *cross loading* untuk setiap variabel yang seharusnya 0,7 dan lebih tinggi dari variabel lainya (Sugiyono, 2019).

d) Uji *Composite Reability*

Tujuan dilakukanya uji ketergantungan komposit ini adalah untuk mengetahui konsisten, keakuratan, dan presisi instrumen dalam mengukur konstruk melalui penggunaan indikator refleksi, yaitu *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Dalam penelitian konfirmatori, secara umum

dianggap diinginkan agar *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*..
melebihi ambang batas 0,7. Di sisi lain, nilai yang berkisar antara 0,6 hingga
0,7 dianggap dapat diterima untuk penelitian eksplorasi (Sugiyono, 2019)

e) *Average Variance Etracted*

Konsep varians rata-rata diestraksi (AVE) adalah salah satu cara
untuk menilai kualitas struktur dalam analisis faktor dan pemodelan
persamaan struktural. AVE membantu peneliti mengukur sejauh mana
suatu struktur mencerminkan varians yang diharapkan dalam indikatornya,
yang memungkinkan mereka untuk menilai validitas struktur. Nilai AVE
yang diantisipasi adalah lebih dari 0,5.

f) *Cronbach Alpha*

Kemampuan untuk memberikan ukuran konsistensi internal dengan
cepat dan efektif adalah salah satu dari banyak keunggulan *Cranbach's*
Alpha. Namun, perlu diingat bahwa nilai alfa yang sangat tinggi tidak
selalu menunjukkan instrumen yang baik; terkadang, nilai ini dapat
menunjukkan bahwa instrumen tersebut terlalu redundan atau mengukur
konstruk dengan cara yang terlalu mirip. *Cronbach Alpha* memperkuat uji
reliabilitas, dengan nilai diharapkan lebih dari 0,6 untuk semua konstruk.

2. Model Struktural (*inner model*)

Model ini bertujuan untuk menguji hubungan dari indikator penyusun
variabel. Dalam melakukan pengujian inner model, digunakan metode
bootstrapping melalui penggunaan *SmartPLS*.

¹⁶
a) Uji *Path Coefficient*

Suatu alat yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya. Tingkat signifikansinya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel tersebut.

b) Uji *R-Square*

Inner model bertujuan memprediksi dan mendeskripsikan hubungan antar variable laten eksogen (independent) dan endogen (dependen). Uji *R-Square* mengukur sejauh mana model pada penelitian memperhitungkan varian dalam variable dependen. Jika semakin tinggi nilai determinasi atau semakin mendekati 1, maka semakin akurat hasil tersebut. Apabila nilai *R-Square* 0,67 akan dianggap kuat, ⁶¹ jika 0,33 maka akan dianggap sedang dan jika 0,19 maka dianggap lemah. Sedangkan jika lebih kecil 0,19 akan dianggap tidak memiliki pengaruh (Sugiyono, 2019). Inner model bertujuan memprediksi dan mendeskripsikan hubungan antar variable laten eksogen (independent) dan endogen (dependen). Uji *R-Square* mengukur sejauh mana model pada penelitian memperhitungkan varian dalam variable dependen. Jika semakin tinggi nilai determinasi atau semakin mendekati 1, maka semakin akurat hasil tersebut. Apabila nilai *R-Square* 0,67 akan dianggap kuat, ⁶¹ jika 0,33 maka akan dianggap sedang dan jika 0,19 maka dianggap lemah. Sedangkan jika lebih kecil 0,19 akan dianggap tidak memiliki pengaruh (Sugiyono, 2019). Uji *R Square* adalah alat yang digunakan sebagai mengukur sejauh mana pengaruh pada antar variabel menggunakan Uji *R Square* untuk mendeteksi bagaimana hubungan yang signifikan antar variabel. Jika nilai F Square 0,002 akan

dianggap tidak memiliki pengaruh (Ghozali, 2016).

⁴⁶
c) Uji *F-Square*

Uji *F* adalah alat yang digunakan sebagai mengukur sejauh mana pengaruh pada antar variabel menggunakan Uji *F Square* untuk mendeteksi bagaimana hubungan yang signifikan antar variabel. Jika nilai *F Square* 0,002 akan dianggap tidak memiliki pengaruh (Ghozali, 2016).

⁷²
d) Uji hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengukur besar masing-masing variable independent yang digunakan pada sebuah penelitian. Uji ini berdasarkan pada asumsi bahwa hipotesis akan ditolak jika nilai signifikan religiusitas $> 0,5$. Variable bebas terikat berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat. Namun, hipotesis akan diterima jika signifikan religiusitas $< 0,5$ (Ghozali, 2016)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Materi yang merupakan muatan baru dalam UU Nomor 16 Tahun 1997, antara lain :

1. Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi, perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.
2. Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan.

3. Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien.
4. Dibentuknya Forum Masyarakat Statistik sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat statistik, yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS.

Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder
2. Membantu kegiatan statistik di kementerian, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.
3. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
4. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

1. Tugas, Fungsi dan Kewenangan

1) Tugas

Melaksanakan tugas pemerintahan dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan.

2) Fungsi

- 1) Pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan dibidang statistik.

- 2) Pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional.
 - 3) Penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar.
 - 4) Penetapan sistem statistik nasional.
 - 5) Pembinaan dan fasilitasi terhadap kegiatan instansi pemerintah dibidang kegiatan statistik; dan
 - 6) Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga.
- 3) Kewenangan
- 1) Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya.
 - 2) Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro.
 - 3) Penetapan sistem informasi di bidangnya.
 - 4) Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional.
 - 5) Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 6) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kegiatan statistik.
2. **Visi dan Misi Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir**
1. **Visi**
- Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju.

2. Misi

- 1) Menyediakan statistik berkualitas yang berstandar nasional dan internasional.
- 2) Membina K/L/D/I melalui Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan.
- 3) Mewujudkan pelayanan prima di bidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional.
- 4) Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan amanah

3. Struktur organisasi



Gambar 4. 1 Struktur organisasi Kantor Badan Pusat Statistik Kab. Indragiri Hilir 2024

Struktur organisasi Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2024 disusun dengan sistem yang rapi dan jelas. Di posisi paling atas terdapat Kepala BPS, yaitu Sudiro, SST, M.Si, yang memimpin dan bertanggung jawab atas

semua kegiatan statistik di wilayah Kabupaten Indragiri Hilir. Di bawah Kepala BPS, terdapat Kepala Subbagian Umum, yaitu Anto Beryandari, SP, yang bertugas mengurus kegiatan administrasi, keuangan, kepegawaian, dan kebutuhan kantor lainnya. Posisi ini berperan penting dalam mendukung kelancaran tugas-tugas teknis di lapangan.

Struktur ini juga terdiri dari kelompok jabatan fungsional, yaitu pegawai yang memiliki keahlian tertentu dan menjalankan tugas sesuai bidang masing-masing. Beberapa jabatan fungsional yang ada, antara lain:

1. Statistisi, yang bertugas untuk merencanakan, mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data statistik.
2. Asisten Statistisi, yang membantu tugas-tugas teknis statistisi.
3. Pengolah Data, yang fokus pada entri, pengolahan, dan pengecekan data statistik.
4. Pranata Komputer, yang bertanggung jawab terhadap sistem komputer dan teknologi informasi di BPS.

Setiap pegawai di struktur ¹⁴⁷ ini memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda, namun mereka bekerja sama secara tim untuk menghasilkan data statistik yang akurat dan berkualitas. Melalui pembagian kerja yang teratur dan jelas ini, BPS Kabupaten Indragiri Hilir dapat menjalankan fungsinya sebagai penyedia data resmi pemerintah dengan efektif dan efisien.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden adalah aspek terpenting dalam penelitian ini karena memberikan gambaran demografis dan latar belakang responden. Dalam penelitian ini, sebanyak 31 responden berpartisipasi dalam memberikan data terkait Peran Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Teknologi Digital Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarkan kuisioner ke 31 responden di kantor Badan Pusat Statistik Kab, Indragiri Hilir, karakteristik yang diteliti di dalam kuisioner dengan 22 pernyataan yang di jawab responden dengan memberikan data diri, nama, jenis kelamin, Usia dan pendidikan terakhir pegawai kantor Badan Pusat Statistik Kab, Indragiri Hilir, yaitu sebagai berikut:

16
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		
Variabel	Jumlah Sampel (n)= 31	
	Jumlah (n)	Jumlah (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	19	61,3%
Perempuan	12	38,7 %
Usia		
< 25 Tahun	5	16,1 %
25-35 Tahun	9	29%
35-44Tahun	12	38,7 %
45-54 Tahun	5	16,1 %
> 55 tahun	-	0 %

Karakteristik Responden		
Pendidikan		
SMA / Sederajat	5	16,1 %
Diploma (D3)	2	6,5 %
Sarjana (S1)	23	74,19 %
Magister (S2)	1	3,2 %
Doktor (S3)	-	0 %

Sumber : hasil olahan peneliti 2025

Pegawai di kantor Badan Pusat Statistik Kab, Indragiri Hilir memiliki berbagai karakteristik dalam hal, Nama, Jenis kelamin, Usia, dan Pendidikan. Dapat dilihat dari Tabel 4.1 dengan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh 31 responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan adalah yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61,3%, dengan kelompok usia terbanyak berada pada rentang 35-44 tahun (38,7%). Sebagian besar pegawai berpendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 23 orang atau 74,19%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik Kab, Indragiri Hilir, pada umumnya telah memenuhi standar kualifikasi Pendidikan minimal yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas statistik, yang memerlukan kemampuan analisis, pemahaman data, serta ketelitian dalam pengolahan informasi.

2. Deskripsi Tanggapan Responden

Berikut rekapitulasi nilai dan bobot hasil rekapitulasi tanggapan responden, hasil perhitungan jumlah diperoleh melalui keterangan berikut:

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1 x Jumlah Tanggapan Responden

TS (Tidak Setuju) = 2 x Jumlah Tanggapan Responden

N (Netral) = 3 x Jumlah Tanggapan Responden

S (Setuju) = 4 x Jumlah Tanggapan Responden

SS (Sangat Setuju) = 5 x Jumlah Tanggapan Responden

a. Teknologi Digital

Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Teknologi Digital (X)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Pemanfaatan komputer					
	a) Penggunaan computer membantu saya untuk menyelesaikan Sebagian besar tugas pekerjaan	-	-	-	11	20
	b) Pemanfaatan komputer mampu meningkatkan efisiensi saya dalam bekerja	-	-	--	11	20
2.	Penggunaan jaringan internet					
	a) Internet sangat membantu saya dalam mendukung pekerjaan.	-	-	-	5	26
	b) Internet sangat membantu saya dalam pengumpulan data, pengolahan data penyajian data statistik.	-	-	1	4	26
3.	Pengawasan secara terkomputerisasi					
	a) Sistem pengawasan terkomputerisasi membantu meningkatkan akurasi dalam pemantauan pekerjaan.	-	-	4	10	17
	b) Penerapan sistem pengawasan berbasis komputer memungkinkan pemantauan kinerja pegawai secara real-time dan objektif.	-	-	2	10	19
4.	Penilaian secara terkomputerisasi					
	a) Penilaian terkomputerisasi memberikan hasil yang lebih objektif dan konsisten.	-	1	2	11	17
	b) Sistem penilaian kinerja berbasis komputer memungkinkan evaluasi dilakukan secara teratur, terjadwal, dan terdokumentasi dengan baik.	-	-	5	11	5

Sumber : hasil olahan peneliti 2025

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap 8 pernyataan terkait teknologi digital, mayoritas responden menunjukkan sikap positif dalam menjalankan tugas mereka. Pada pernyataan pertama, sebanyak 20 responden

sangat setuju (SS) dan 11 responden setuju (S) bahwa mereka menggunakan komputer untuk menyelesaikan pekerjaan. Pernyataan kedua adalah pemanfaatan komputer dalam meningkatkan efisiensi kerja, di mana 20 responden sangat setuju (SS) dan 11 responden setuju (S). Hasil ini menjelaskan bahwa mereka sangat terbantu dalam meningkatkan efisiensi bekerja menggunakan komputer dengan. Dalam penggunaan internet dalam mendukung pekerjaan, sebanyak 26 responden sangat setuju (SS) dan 5 responden setuju (S) mereka sangat terbantu dengan adanya teknologi internet dalam pekerjaan. Terkait internet sangat membantu dalam pengolahan data dan penyajian statistik, 26 responden sangat setuju (SS), 4 setuju (S), dan 1 memilih netral (N). Meskipun sebagian besar merasakan bahwa internet sangat membantu pengolahan data statistik dalam pekerjaan mereka, masih ada responden yang bersikap netral, yang mungkin menunjukkan adanya faktor lain yang mempengaruhi adanya internet, dengan Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menunjukkan sikap positif dan merasakan manfaat besar dari penggunaan teknologi digital, seperti komputer dan internet, dalam mendukung pekerjaan mereka, walaupun Sebagian dari mereka ada yang bersikap netral. Secara keseluruhan, teknologi digital memberikan dampak positif, karena pegawai merasa lebih terbantu, produktif, dan tidak terbebani dengan pekerjaan yang bersifat administrative atau manual.

Tabel 4.3 Nilai dan Bobot Teknologi Digital (X)

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Rata-Rata (Jumlah Responden)
1.	Pemanfaatan komputer							

29 NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Rata-Rata (Jumlah Responden)
	a) Penggunaan Komputer membantu saya untuk menyelesaikan Sebagian besar tugas pekerjaan	-	-	-	44	100	144	4,65
	b) Pemanfaatan komputer mampu meningkatkan efesiensi saya dalam bekerja	-	-	-	44	100	144	4,65
2.	Penggunaan jaringan internet							
	a) Internet sangat membantu saya dalam mendukung pekerjaan.	-	-	-	20	130	150	4,83
	b) Internet sangat membantu saya dalam pengumpulan data, pengolahan data penyajian data statistik.	-	-	3	16	130	149	4,80
3.	Pengawasan secara terkomputerisasi							
	a) Sistem pengawasan terkomputerisasi membantu meningkatkan akurasi dalam pemantauan pekerjaan.	-	-	12	40	85	137	4,41
	b) Penerapan sistem pengawasan berbasis komputer memungkinkan pemantauan kinerja pegawai secara real-time dan objektif.	-	-	6	40	95	141	4,54
4.	Penilaian secara terkomputerisasi							
	a) Penilaian terkomputerisasi memberikan hasil yang lebih objektif dan konsisten.	-	2	6	44	85	137	4,41

29 NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Rata-Rata (Jumlah Responden)
	b) Sistem penilaian kinerja berbasis komputer memungkinkan evaluasi dilakukan secara terukur, terjadwal, dan terdokumentasi dengan baik.	-	-	15	44	25	84	2,70

Sumber : hasil olahan peneliti 2025

30 Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata skor jawaban responden, indikator yang memiliki nilai tertinggi dalam variabel Teknologi Digital adalah penggunaan jaringan internet, dengan skor 47 rata-rata sebesar 4.83. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat merasakan manfaat penggunaan internet dalam mendukung pekerjaan mereka. Di sisi lain, indikator yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah adalah sistem penilaian kinerja berbasis komputer, yaitu sebesar 2.70. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih meragukan efektivitas sistem penilaian digital yang digunakan, sehingga perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan sistem oleh pihak organisasi.

a. kebahagiaan di tempat kerja (M)

Tabel 4.4 hasil nilai responden Kebahagiaan di tempat kerja (M)

38 no	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Hubungan positif dengan oran lain					
	a) Saya menjalin Hubungan yang baik dan saling menghargai dengan rekan kerja sehingga suasana kerja menjadi nyaman	-	-	-	11	20

no	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	b) Saya berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama	-	-	1	10	20
2.	Kebetahan dalam bekerja					
	a) Lingkungan kerja saya yang nyaman, aman, dan mendukung, membuat saya merasa betah untuk terus bekerja.	-	1		12	18
	b) Suasana kerja saya yang kondusif membuat saya ingin terus bekerja di kantor dalam waktu yang lama.	1	2	5	10	13
3.	Insentif					
	a) Pemberian insentif di kantor saya dinilai adil dan sebanding dengan kinerja yang diberikan oleh pegawai.	-	1	3	15	12
	b) Insentif yang diterima di kantor saya memberikan dorongan positif bagi pegawai untuk bekerja lebih semangat dan merasa dihargai.		--	4	12	15
4.	Semangat dalam bekerja					
	a) Semangat kerja di kantor saya dinilai tinggi membuat suasana kerja menjadi lebih positif dan menyenangkan.	-	-	4	15	12
	b) Semangat kerja di kantor saya membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan nyaman	-	-	3	14	14

Sumber : hasil olahan peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis rata-rata skor dari delapan pernyataan, ditemukan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap lingkungan kerja mereka. Hubungan antar pegawai dinilai harmonis, terbukti dari tidak adanya tanggapan negatif pada pernyataan terkait kerja sama dan saling menghargai antar rekan kerja. Selain itu, suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung memperoleh respons sangat positif, dengan hampir seluruh responden menyatakan

160

setuju atau sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja secara fisik dan psikologis mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam jangka panjang.

Sistem insentif juga dipersepsikan adil dan memotivasi, dengan mayoritas responden menyatakan bahwa insentif yang diberikan sebanding dengan kinerja dan mampu meningkatkan semangat kerja. Tidak terdapat tanggapan yang sangat negatif pada aspek ini, yang menandakan penerimaan yang baik terhadap sistem penghargaan di tempat kerja. Selain itu, semangat kerja yang tinggi di lingkungan kantor turut membentuk suasana kerja yang positif dan produktif, sebagaimana tercermin dari dominasi respon setuju dan sangat setuju tanpa adanya ketidaksetujuan.

172

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa organisasi telah berhasil menciptakan iklim kerja yang kondusif, mendukung kesejahteraan karyawan, serta mendorong loyalitas dan produktivitas kerja.

Tabel 4.5 Nilai dan Bobot kebahagiaan di tempat kerja (M)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Rata-Rata(Jumlah Responden)
1.	Hubungan positif dengan orang lain							
	a) Saya menjalin Hubungan yang baik dan saling menghargai dengan rekan kerja sehingga suasana kerja menjadi nyaman	-	-	-	44	100	144	4.65
2.	Kebetahan dalam bekerja							

29 No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Rata- Rata(Jumlah Responden)
66	a) Lingkungan kerja saya yang nyaman, aman, dan mendukung, membuat saya merasa betah untuk terus bekerja.	-	2		48	90	148	4.77
	b) Suasana kerja saya yang kondusif membuat saya ingin terus bekerja di kantor dalam waktu yang lama.	1	4	15	40	65	125	4.32
3.	Insentif							
	a) Pemberian insentif di kantor saya dinilai adil dan sebanding dengan kinerja yang diberikan oleh pegawai.	-	2	9	60	60	131	4.22
	b) Insentif yang diterima di kantor saya memberikan dorongan positif bagi pegawai untuk bekerja lebih semangat dan merasa dihargai.		--	12	48	75	135	4.35
4.	Semangat dalam bekerja							
	a) Semangat kerja di kantor saya dinilai tinggi membuat suasana kerja menjadi lebih positif dan menyenangkan.	-	-	12	60	60	132	4.25
	b) Semangat kerja di kantor saya membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan nyaman	-	-	9	56	70	135	4.35

Sumber : hasil olahan peneliti 2025

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata skor jawaban responden, indikator yang memiliki nilai tertinggi dalam variabel Kebahagiaan di tempat kerja

66 Lingkungan kerja saya yang nyaman, aman, dan mendukung, membuat saya merasa betah untuk terus bekerja. 4.77. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai betah bekerja di kantor. Di sisi lain, indikator yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah adalah Pemberian insentif di kantor saya dinilai adil dan sebanding dengan kinerja yang diberikan oleh pegawai., yaitu sebesar 4.22. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih meragukan pemberian intensif di kantor bersifat adil, sehingga perlu di evaluasi lagi pemberian intensif di kantor harus nya lebih sesuai dengan hasil kinerja pegawai.

73 Tabel 4.6 Rekapitulasi hasil nilai responden produktivitas kerja (Y)

no	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Sikap kerja					
a.	Dalam bekerja saya telah memenuhi Sikap kerja yang baik, seperti disiplin dan tanggung jawab, sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat dan hasilnya lebih baik.				19	12
b.	Dalam bekerja saya telah memiliki sikap kerja yang positif sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan lebih mudah dan lancar.			2	18	11
2.	Tingkat keterampilan					
a.	Dalam bekerja saya telah memenuhi keterampilan teknis yang baik, dan mampu mengerjakan tugas tanpa banyak kesalahan dan menghemat waktu.			1	20	10
b.	Dalam bekerja saya memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan benar dan efisien.				21	10

no	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
3.	Hubungan antar lingkungan kerja					
a.	Dalam bekerja saya menjalin hubungan yang baik dan saling menghargai dengan rekan kerja sehingga suasana kerja menjadi nyaman				17	14
b.	Dalam bekerja saya sudah menjaga hubungan baik antara rekan kerja sehingga suasana kerja menjadi nyaman dan produktif.			1	17	13

Sumber : hasil olahan peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis rata-rata skor dari delapan pernyataan yang diajukan, ditemukan bahwa mayoritas responden menunjukkan tanggapan positif terhadap aspek sikap kerja, keterampilan teknis, dan hubungan interpersonal. Pada pernyataan mengenai kedisiplinan dan tanggung jawab, seluruh responden 31 memberikan respons positif, dengan 19 orang setuju dan 12 orang sangat setuju. Pernyataan mengenai sikap kerja yang positif dalam menyelesaikan tugas juga mendapat dukungan mayoritas, terdiri dari 2 cukup setuju, 18 setuju, dan 11 sangat setuju. Selanjutnya, pada aspek keterampilan teknis, sebanyak 20 responden setuju, 10 sangat setuju, dan 1 cukup setuju bahwa mereka mampu bekerja tanpa banyak kesalahan dan dengan efisiensi waktu. Pernyataan tentang kesesuaian kemampuan dengan pekerjaan juga memperoleh tanggapan positif penuh, dengan 21 responden setuju dan 10 sangat setuju.

Dalam hal hubungan interpersonal, seluruh responden menyatakan bahwa mereka menjalin hubungan yang baik dan saling menghargai, serta menjaga suasana kerja yang nyaman dan produktif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa para responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap sikap kerja, penguasaan

keterampilan, dan relasi antarpegawai, yang secara keseluruhan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Tabel 4.7 Nilai dan Bobot Produktivitas Kerja (Y)

29 no	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Rata-Rata (Jumlah Responden)
1.	Sikap kerja							
	a. Dalam bekerja saya telah memenuhi Sikap kerja yang baik, seperti disiplin dan tanggung jawab, sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat dan hasilnya lebih baik.				76	60	136	4.38
	b. Dalam bekerja saya telah memiliki sikap kerja yang positif sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan lebih mudah dan lancar.			6	72	55	133	4.29
2.	Tingkat keterampilan							
	a. Dalam bekerja saya telah memenuhi keterampilan teknis yang baik, dan mampu mengerjakan tugas tanpa banyak kesalahan dan menghemat waktu.			3	80	50	133	4.29
	b. Dalam bekerja saya memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan benar dan efisien.				84	50	134	4.32
3.	Hubungan antar lingkungan kerja							

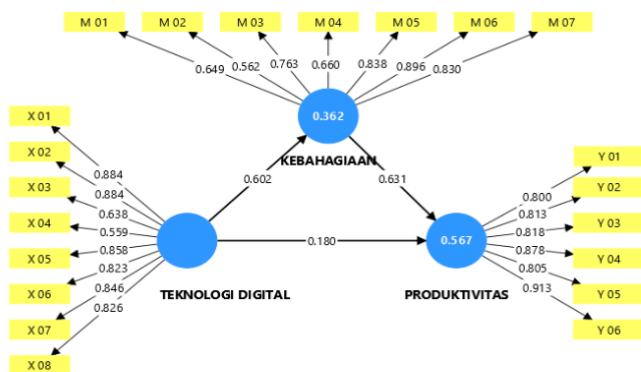
29 no	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Rata-Rata (Jumlah Responden)
30	a. Dalam bekerja saya menjalin hubungan yang baik dan saling menghargai dengan rekan kerja sehingga suasana kerja menjadi nyaman				68	70	138	4.45
	b. Dalam bekerja saya sudah menjaga hubungan baik antara rekan kerja sehingga suasana kerja menjadi nyaman dan produktif.			3	68	65	136	4.3

Sumber : hasil olahan peneliti 2025

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata skor jawaban responden, indikator yang memiliki nilai tertinggi dalam variabel Produktivitas kerja adalah, Dalam bekerja saya menjalin hubungan yang baik dan saling menghargai dengan rekan kerja sehingga suasana kerja menjadi nyaman mendapat nilai sebesar, 4.45. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa dengan menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja membuat suasana pekerjaan nyaman. Di sisi lain, indikator yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah, dalam bekerja saya sudah menjaga hubungan baik antara rekan kerja sehingga suasana kerja menjadi nyaman dan produktif. mendapat nilai sebesar, 4.3.. Nilai ini menunjukkan bahwa pegawai sebagian pegawai sudah menjalin hubungan yang baik agar suasana kerja menjadi produktif, tetapi pernyataan ini masih dalam kategori netral atau belum dapat dipastikan bahwa dengan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja mampu membuat kerja lebih produktif dan nyaman.

1. Analisis ²⁰Outer Model

Tahap awal dalam analisis ini adalah mengevaluasi model pengukuran untuk menentukan hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Hasil pengolahan data menggunakan algoritma PLS disajikan sebagai berikut.



Gambar 4.2 Algoritma Analisis *Outer Model*
Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2025

Penjelasan terhadap hasil olahan data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

²³a. Convergent Validity

Hair et al (2021) menjelaskan convergent validity digunakan untuk melihat sejauh mana konstruk dapat menjelaskan varians indikatornya. Oleh karena itu, item yang merupakan indikator dari suatu konstruksi tertentu harus memiliki proporsi varians yang tinggi (konvergen). Untuk menetapkan validitasnya, penulis mempertimbangkan nilai average variance extracted (AVE) dan outer

loading. Uji validitas konvergen dapat diukur dengan nilai *Outer loadings* $\geq 0,7$, dan *average variance extracted* (AVE) pada setiap indikator yang masuk pada konstruk adalah $\geq 0,5$ (Hair et al, 2021)

Tabel 4.8 Nilai *Outer Loading*

Indikator	Kebahagiaan(M)	Produktivitas(Y)	Teknologi Digital(X)	Keterangan
M 01	0.649			Valid
M 02	0.562			Valid
M 03	0.763			Valid
M 04	0.660			Valid
M 05	0.838			Valid
M 06	0.896			Valid
M 07	0.830			Valid
X 01			0.884	Valid
X 02			0.884	Valid
X 03			0.638	Valid
X 04			0.559	Valid
X 05			0.858	Valid
X 06			0.823	Valid
X 07			0.846	Valid
X 08			0.826	Valid
Y 01		0.800		Valid
Y 02		0.813		Valid
Y 03		0.818		Valid
Y 04		0.878		Valid
Y 05		0.805		Valid
Y 06		0.913		Valid

Sumber : hasil olahan peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 yang menunjukkan nilai outer loading untuk masing-masing indikator dalam konstruk Kebahagiaan, Produktivitas, dan Teknologi Digital, seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang cukup kuat terhadap konstruk yang diukurnya.

Secara spesifik, indikator-indikator pada konstruk Kebahagiaan memiliki nilai¹¹⁴ outer loading berkisar antara 0,562 hingga 0,896, indikator pada konstruk Teknologi Digital berada di kisaran 0,559 hingga 0,884, sedangkan indikator pada konstruk Produktivitas memiliki nilai outer loading antara 0,800 hingga 0,913. Berdasarkan panduan dari Hair et al. (2014), indikator dengan nilai outer loading $\geq$ 0,70 dianggap sangat kuat, namun indikator dengan nilai antara¹⁰⁷ 0,50 hingga 0,70 tetap dapat diterima selama validitas konstruk secara keseluruhan, seperti AVE dan *composite reliability*, terpenuhi.

b. *Discriminant validity*

Discriminant validity diuji dengan metode¹²² cross loading factor, yaitu dengan membandingkan nilai loading faktor setiap indikator pada variable, yang diukur dengan variabel lainnya.¹¹⁹ Jika nilai loading faktor indikator lebih tinggi pada variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lain, maka indikator tersebut⁷⁰ dianggap memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4. 9 Nilai *Discriminant validity*

Indikator	Kebahagiaan(M)	Produktivitas(Y)	Teknologi Digital(X)
M 01	0.649	0.396	0.680
M 02	0.562	0.489	0.264
M 03	0.763	0.543	0.194
M 04	0.660	0.339	0.248
M 05	0.838	0.585	0.384
M 06	0.896	0.651	0.418
M 07	0.830	0.740	0.707
X 01	0.393	0.477	0.884
X 02	0.393	0.477	0.884
X 03	0.419	0.327	0.638

Indikator	Kebahagiaan(M)	Produktivitas(Y)	Teknologi Digital(X)
X 04	0.367	0.387	0.559
X 05	0.521	0.535	0.858
X 06	0.480	0.400	0.823
X 07	0.540	0.369	0.846
X 08	0.642	0.538	0.826
Y 01	0.564	0.800	0.487
Y 02	0.689	0.813	0.475
Y 03	0.498	0.818	0.412
Y 04	0.693	0.878	0.427
Y 05	0.586	0.805	0.576
Y 06	0.654	0.913	0.436

Sumber : hasil olahan peneliti 2025

Validitas diskriminan bertujuan untuk menguji sejauh mana konstruk-
konstruk dalam model penelitian benar-benar berbeda satu sama lain secara
empiris. Salah satu pendekatan yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan
adalah analisis cross loading. Analisis cross loading dilakukan dengan
membandingkan nilai loading setiap indikator terhadap konstraknya sendiri dan
terhadap konstruk lain. Suatu indikator dikatakan memenuhi validitas diskriminan
apabila nilai loading-nya lebih tinggi pada konstruk yang seharusnya diukur
dibandingkan dengan konstruk lainnya (Hair et al., 2014). Berdasarkan hasil
pengolahan data melalui perangkat lunak *SmartPLS*, diperoleh nilai cross loading
yang menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki loading
tertinggi pada konstruk yang diukurnya.

c. *Composite Reliability*

Dalam mengukur konsistensi internal suatu konstruk, reliabilitas komposit dianggap lebih unggul. Nilai reliabilitas komposit harus melebihi 0,7, begitu pula dengan *Cronbach's Alpha*. Jika nilai reliabilitas komposit lebih dari 0,7, maka data dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4. 10 Nilai *Composite Reliability*

Variabel	Composite reliability (rho_a)	Keterangan
Kebahagiaan	0.901	Valid
Produktivitas	0.920	Valid
Teknologi Digital	0.927	Valid

Sumber : hasil olahan peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas komposit (*Composite Reliability/rho_A*), diperoleh nilai sebagai berikut: variabel *Kebahagiaan* sebesar 0.901, *Produktivitas* sebesar 0.920, dan *Teknologi Digital* sebesar 0.927. Ketiga nilai tersebut berada di atas angka 0,90, yang menurut kriteria reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi.

d. *Average Variance Extracted (AVE)*

Varians rata-rata diekstraksi (AVE) digunakan untuk menilai kualitas model dalam analisis faktor dan pemodelan persamaan struktural. AVE mengukur sejauh mana suatu konstruk mampu menjelaskan varians indikatornya, sehingga dapat digunakan untuk menilai validitas model. Nilai AVE yang disarankan adalah lebih dari 0,5 agar konstruk dianggap valid.

46
Tabel 4.11 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Kebahagiaan	0,564	Valid
Produktivitas	0,704	Valid
Teknologi Digital	0,637	Valid

Sumber : hasil olahan peneliti 2025

82
Hasil analisis nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa variabel *Kebahagiaan* memiliki nilai AVE sebesar 0,564, *Produktivitas* sebesar 0,704, dan *Teknologi Digital* sebesar 0,637. Berdasarkan kriteria dari Fornell dan Larcker (1981), nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 menunjukkan bahwa konstruk memiliki validitas konvergen yang baik, artinya indikator-indikator dalam variabel tersebut mampu menjelaskan lebih dari 50% varians konstruksya pada khususnya seperti penjelasan sebagai berikut:

- 110
- 1) Variabel *Kebahagiaan* (AVE = 0,564) menunjukkan bahwa lebih dari separuh varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk kebahagiaan itu sendiri, sehingga validitas konvergen terpenuhi.
 - 2) Variabel *Produktivitas* (AVE = 0,704) memiliki nilai tertinggi, yang menunjukkan bahwa indikator-indikatornya sangat representatif dalam menjelaskan konstruk produktivitas.
 - 3) Variabel *Teknologi Digital* (AVE = 0,637) juga memenuhi syarat validitas konvergen, dengan kontribusi varians yang cukup tinggi dari indikator terhadap konstruk.

Dengan demikian, ketiga variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen, yang menegaskan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan variabel yang diukur secara memadai dan relevan. Hasil ini memperkuat kualitas instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian.

e. *Cronbach Alpha*

Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai konsistensi internal suatu instrumen. Nilai di atas 0,6 menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang baik, tetapi jika terlalu tinggi, dapat mengindikasikan adanya redundansi dalam pengukuran. Pengujian ini memastikan bahwa setiap konstruk diukur secara konsisten, sehingga memperkuat reliabilitas model penelitian.

Tabel 4. 12 Nilai *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kebahagiaan	0.868	<i>Reliable</i>
Produktivitas	0.915	<i>Reliable</i>
Teknologi Digital	0.915	<i>Reliable</i>

Sumber : hasil olahan peneliti 2025

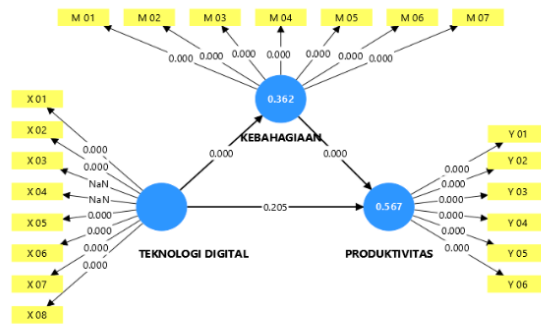
Berdasarkan hasil analisis reliabilitas internal menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh nilai sebagai berikut: variabel Kebahagiaan sebesar 0,868, Produktivitas sebesar 0,915, dan Teknologi Digital sebesar 0,915. Menurut Nunnally dan Bernstein (1994), nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang baik, sementara nilai di atas 0,90 dikategorikan sebagai sangat baik.

2. Analisis Inner Model

Analisis Inner Model digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten dalam penelitian. Evaluasi ini mencakup uji nilai *R-squared* (R^2), dan uji hipotesis untuk menilai kekuatan serta signifikansi hubungan antar variabel.

1) Uji Path Coefficient

Alat ini digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya. Tingkat signifikansi menunjukkan seberapa kuat pengaruh tersebut.



Gambar 4. 3 Algoritma Analisis InnerModel
Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2025

2) Uji R-Square

bertujuan memprediksi dan mendeskripsikan hubungan antar variable laten eksogen (independent) dan endogen (dependen). Uji *R-Square* mengukur sejauh mana model pada penelitian memperhitungkan varian dalam variable dependen.

Jika semakin tinggi nilai determinasi atau semakin mendekati 1, maka semakin akurat hasil tersebut. Apabila nilai *R-Square* 0,67 akan dianggap kuat, jika 0,33 maka akan dianggap sedang dan jika 0,19 maka dianggap lemah. Sedangkan jika lebih kecil 0,19 akan dianggap tidak memiliki pengaruh (Sugiyono, 2019).

Tabel 4. 13 Nilai *R-Square*

Variaebel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kebahagiaan	0.362	0.340
Produktivitas	0.567	0.536

Sumber : hasil olahan peneliti 2025

Hasil analisis terhadap nilai *R-Square* dan *R-Square Adjusted* menunjukkan bahwa Kebahagiaan ($R^2 = 0,362$), memiliki nilai ini mengindikasikan bahwa sebesar 36,2% variabilitas dalam kebahagiaan dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model. Sementara nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,340 menunjukkan penyesuaian terhadap jumlah prediktor dalam model, yang tetap menunjukkan kontribusi moderat dari variabel bebas terhadap konstruk kebahagiaan. Dan Produktivitas Kerja ($R^2 = 0,567$) memiliki nilai yang menunjukkan bahwa 56,7% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,536 menegaskan bahwa meskipun dilakukan penyesuaian terhadap jumlah prediktor, model masih menunjukkan kekuatan penjelasan yang cukup kuat terhadap variabel produktivitas kerja.

3) Uji *F-Square*

Uji *F* adalah alat yang digunakan sebagai mengukur sejauh mana pengaruh

pada antar variabel menggunakan Uji *F Square* untuk mendeteksi bagaimana hubungan yang signifikan antar variabel. Jika nilai *F Square* 0,002 akan dianggap tidak memiliki pengaruh (Ghozali, 2016).

Tabel 4. 14 Nilai Uji *F-Square*

Variabel	Kebahagiaan	Produktivitas	Teknologi Digital
Kebahagiaan		0.587	
Produktivitas			
Teknologi Digital	0.568	0.048	

Sumber : hasil olahan peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis nilai *F-Square* (f^2), ditemukan bahwa variabel Kebahagiaan memiliki pengaruh besar terhadap Produktivitas dengan nilai f^2 sebesar 0,587, yang menunjukkan kontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas individu. Selain itu, Teknologi Digital juga menunjukkan pengaruh besar terhadap Kebahagiaan, dengan nilai f^2 sebesar 0,568, yang mengindikasikan bahwa pemanfaatan teknologi digital secara signifikan mampu meningkatkan tingkat kebahagiaan responden. Namun, pengaruh langsung Teknologi Digital terhadap Produktivitas hanya sebesar 0,048, yang termasuk dalam kategori pengaruh kecil. Hal ini menunjukkan bahwa dampak teknologi digital terhadap produktivitas kemungkinan lebih bersifat tidak langsung, misalnya melalui mediasi kebahagiaan atau variabel lain yang relevan. Secara keseluruhan, hasil ini memperkuat pemahaman bahwa kebahagiaan memiliki peran penting sebagai

variabel mediasi dan bahwa teknologi digital lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas bila disertai dengan peningkatan kesejahteraan psikologis individu.

4) Uji hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengukur besar masing-masing variable independent yang digunakan pada sebuah penelitian. Uji ini berdasarkan pada asumsi bahwa hipotesis akan ditolak jika nilai signifikan religiusitas > 0,5. Variable bebas terikat berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat. Namun, hipotesis akan diterima jika signifikan religiusitas < 0,5 (Ghozali, 2016

Tabel 4. 15 Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Kebahagiaan -> Produktivitas	0.631	0.672	0.117	5.383	0.000	Diterima
Teknologi Digital -> Kebahagiaan	0.602	0.634	0.091	6.623	0.000	Diterima
Teknologi Digital -> Produktivitas	0.180	0.144	0.142	1.268	0.205	Ditolak

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang ditampilkan pada Tabel 4.15, diperoleh beberapa temuan penting terkait hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Pertama, variabel kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai original sample sebesar (O = 0.631; T = 5.383; P <

0.05). Temuan ini selaras dengan teori *Affective Events Theory* (Weiss & Cropanzano, 1996) yang menyatakan bahwa emosi positif seperti kebahagiaan dapat meningkatkan motivasi kerja, keterlibatan, dan kinerja individu. Dalam konteks organisasi, karyawan yang merasa bahagia cenderung lebih fokus, memiliki energi lebih tinggi, dan menunjukkan komitmen kerja yang lebih kuat, sehingga produktivitas meningkat (Oswald, Proto, & Sgroi, 2015). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kebahagiaan berpengaruh terhadap produktivitas dapat diterima dan didukung secara teoritis maupun empiris.

Kedua, variabel teknologi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan, dengan nilai original sample sebesar ($O = 0.602$; $T = 6.623$; $P < 0.05$). Ini dapat dijelaskan melalui *Uses and Gratifications Theory* (Katz, Blumler, & Gurevitch, 1973) yang menyatakan bahwa individu menggunakan media, termasuk teknologi digital, untuk memenuhi kebutuhan psikologis seperti koneksi sosial, hiburan, dan pengembangan diri. Teknologi digital yang digunakan secara produktif, seperti aplikasi kesehatan mental, media sosial yang suportif, atau platform komunikasi, terbukti dapat meningkatkan kepuasan hidup dan kebahagiaan subjektif (Wang et al., 2018). Dengan demikian, hasil ini mendukung hipotesis kedua dan menunjukkan bahwa adopsi teknologi digital dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Ketiga, variabel teknologi digital tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai original sample sebesar ($O = 0.180$; $T = 1.268$; $P > 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun teknologi digital merupakan alat bantu, keberadaannya belum tentu secara

otomatis meningkatkan produktivitas. Hal ini sejalan dengan pandangan dari ⁸² *Technology Acceptance Model* (Davis, 1989), yang menekankan bahwa persepsi terhadap kemudahan dan kegunaan teknologi saja tidak cukup untuk menjamin peningkatan kinerja, terutama jika tidak diiringi dengan keterampilan digital yang memadai, dukungan organisasi, dan manajemen waktu yang baik. Beberapa studi juga menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital yang tidak terkontrol dapat menyebabkan distraksi, multitasking yang berlebihan, dan kelelahan digital (Rosen et al., 2013), yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas.

C. Pembahasan

Dalam meningkatnya perkembangan era teknologi digital di dunia pekerjaan, perhatian terhadap peran kebahagiaan pegawai dalam menggunakan teknologi digital menjadi aspek penting dalam mendukung produktivitas kerja. Pegawai yang mempunyai keterampilan dan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam memanfaatkan teknologi digital akan menunjukkan produktivitas kerja yang optimal. ¹²⁸ Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa ¹⁰⁶ pengaruh langsung teknologi digital terhadap produktivitas kerja tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai original sample sebesar 0.180, nilai ¹⁵ t-statistik sebesar 1.268, dan p-value sebesar 0.205. Karena nilai t-statistik kurang dari 1.96 dan p-value lebih besar dari 0.05, maka hipotesis ini ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital di lingkungan kerja Kantor Badan Pusat Statistik belum mampu memberikan kontribusi langsung terhadap

peningkatan produktivitas pegawai. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah bahwa pemanfaatan teknologi digital belum sepenuhnya terintegrasi secara strategis dalam proses kerja. Teknologi mungkin hanya digunakan sebagai alat bantu administratif, bukan sebagai instrumen inovatif untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Selain itu, kemampuan individu dalam mengoperasikan teknologi juga dapat menjadi faktor penghambat tercapainya produktivitas yang optimal.

Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa teknologi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0.602, nilai t-statistik sebesar 6.623, dan p-value sebesar 0.000. Karena nilai t-statistik lebih besar dari 1.96 dan p-value lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis ini diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan teknologi digital yang tepat dapat menciptakan kenyamanan dan kepuasan kerja bagi pegawai. Teknologi digital yang memudahkan pekerjaan, mempercepat proses komunikasi, serta mengurangi beban kerja administratif dapat menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan dan kondusif. Dalam konteks BPS, penggunaan sistem pelaporan digital, aplikasi pengolahan data, dan sistem kerja berbasis teknologi telah berkontribusi pada peningkatan persepsi positif pegawai terhadap lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai original sample sebesar 0.631, nilai t-statistik sebesar

5.383, dan p-value sebesar 0.000. Karena nilai t-statistik lebih besar dari 1.96 dan p-value lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis ini diterima.

Hasil ini mendukung teori bahwa kebahagiaan pegawai merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja. Pegawai yang merasa bahagia cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, lebih fokus dalam menyelesaikan tugas, serta memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik dengan rekan kerja dan atasan. Dalam konteks organisasi publik seperti BPS, kebahagiaan di tempat kerja menjadi indikator penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan kolaboratif.

Berdasarkan hasil analisis secara keseluruhan, ditemukan bahwa teknologi digital tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, namun berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja, dan kebahagiaan tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari teknologi digital terhadap produktivitas melalui mediasi kebahagiaan di tempat kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara teknologi digital dan produktivitas kerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik. Artinya, untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi melalui penerapan teknologi digital, organisasi perlu memastikan bahwa teknologi tersebut benar-benar memberikan dampak positif terhadap pengalaman kerja dan kesejahteraan psikologis pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis peran kebahagiaan di tempat kerja dalam memediasi pengaruh teknologi digital terhadap produktivitas kerja pada kantor Badan Pusat Statistik Kab, Indragiri Hilir. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data melalui metode Smart-PLS, ditemukan bahwa pengaruh langsung teknologi digital terhadap produktivitas Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa pengaruh langsung teknologi digital terhadap produktivitas kerja pegawai di BPS tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai original sample sebesar 0.180, nilai t-statistik sebesar 1.268, dan nilai p sebesar 0.205. Karena nilai t-statistik kurang dari 1.96 dan p-value lebih besar dari 0.05, maka hipotesis tersebut ditolak. Artinya, penggunaan teknologi digital tidak secara langsung memengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Namun demikian, hasil analisis juga menunjukkan bahwa teknologi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja, dengan nilai original sample sebesar 0.602, t-statistik sebesar 6.623, dan p-value sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, efisien, dan menyenangkan, yang pada akhirnya meningkatkan kebahagiaan pegawai.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan kunci penting dalam menjembatani pengaruh teknologi digital

terhadap produktivitas kerja pegawai, khususnya dalam institusi publik yang memiliki karakter kerja administratif dan berbasis pelayanan seperti Kantor Badan Pusat Statistik.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, disarankan kepada pihak manajemen Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir untuk lebih memfokuskan upaya pemanfaatan teknologi digital tidak hanya pada peningkatan efisiensi kerja, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan pegawai. Mengingat bahwa teknologi digital tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas, namun memiliki pengaruh signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja, maka strategi integrasi teknologi sebaiknya diarahkan untuk mendukung kenyamanan, keterlibatan, dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kebahagiaan di tempat kerja terbukti menjadi faktor mediasi yang penting dalam menghubungkan penggunaan teknologi digital dengan produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang kebijakan dan program kerja yang secara aktif mendorong kesejahteraan psikologis pegawai, seperti pelatihan berbasis teknologi yang ramah pengguna, sistem kerja yang fleksibel, serta budaya kerja yang positif dan suportif.

Disarankan pula agar pihak manajemen menyelenggarakan program pelatihan kerja yang terstruktur dan berkelanjutan, khususnya pelatihan yang berfokus pada peningkatan literasi digital dan keterampilan penggunaan teknologi digital yang relevan dengan tugas sehari-hari. Pelatihan ini harus dirancang secara interaktif dan partisipatif agar tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi

juga membangun rasa percaya diri dan kenyamanan pegawai dalam menggunakan teknologi. Pelatihan yang mencakup aspek keseimbangan kerja-hidup (work-life balance), manajemen stres, dan komunikasi digital yang efektif juga perlu dipertimbangkan sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan dan kesejahteraan psikologis pegawai. Dengan meningkatkan kebahagiaan pegawai melalui pemanfaatan teknologi yang tepat guna, diharapkan produktivitas kerja di lingkungan BPS dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- abdul Rauf, Et. (2016). Digital Marketing Digital Marketing. In (Issue September). [Http://www.karyailmiah.trisakti.ac.id/uploads/kilmiah/dosen/2_E-Book_Digital_Marketing.Pdf#Page=7](http://www.karyailmiah.trisakti.ac.id/uploads/kilmiah/dosen/2_E-Book_Digital_Marketing.Pdf#Page=7)
- Ali, H., & Nurmawati, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Industri Kereta Api (Persero) Madiun. *Alexandria (Journal Of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 5(1), 92–95. <https://doi.org/10.29303/Alexandria.V5i1.563>
- Anita Nurjanah, Nurul Aulia, Errissya Rasywir, A. F. (2022). *Analisis Tingkat Kepuasan Konsumen Terhadap Layanan Ekspedisi J & T Express Dengan Metode Algoritma Naive Bayes Jurnal Manajemen Teknologi Dan Sistem Informasi (Jms)*. 1(April), 78–88.
- Dewi, R. S., & Riana, I. G. (2019). The Effect Of Workload On Role Stress And Burnout. *Journal Of Multidisciplinary Academic*, 3(3), 1–5. [Http://kernalapublisher.com/index.php/joma/article/view/274](http://kernalapublisher.com/index.php/joma/article/view/274)
- Fisher, C. D. (2010). Happiness At Work. *International Journal Of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Hakim Berlian Gressy Septarini, L., Hakim, L., Psikologi Industri Dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, D., & Dharmawangsa Dalam Selatan Surabaya, J. (2014). Hubungan Antara Otonomi Kerja Dengan Kebahagiaan Kerja Pada Industri Kreatif (Relation Of Work Autonomy With Happiness At Work In Creative Industry). *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 03(01), 210.
- Herlina, & Loisa, R. (2018). Analisis Dampak Kualitas Persahabatan Pada Peningkatan Kinerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Generasi Milenial. *Journal Of Somcommunication Studies*, 3(2), 15–31. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/mc/article/viewfile/5442/4593>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal Emba*, 10(4), 1480–1496.
- Januwarsono, S. (2015). Analytical Of Factors Determinants Of Happiness At Work Case Study On Pt. Pln (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal Of Business And Management*, 7(8), 9–17. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=4ccb4aa8ac18b0aac59b3496d40cc1f23876d2>
- Jurnal, M. A. P., Publik, A., No, V., Kepemimpinan, P., Dan, T., Sdm, P., & Prabowo, T. (N.D.). *Map (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik) Vol. 8 No. 1 Issn 2615-2142*. 8(1).

- Kartika, Y. D., Suratno, E., Paul, J., Pasaribu, K., & Bangsa, U. D. (2024). *Pengaruh Keseimbangan Kerja , Beban Kerja , Dan Stres Terhadap Kejenuhan Pada Pegawai Bps*. 4(4), 993–1002. <https://doi.org/10.47065/jtear.V4i4.1370>
- Ledy Nevira Anggraini, Ira Setiawati, & Rita Meiriyanti. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Scancom Indonesia Di Semarang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 107–126. <https://doi.org/10.54066/jurma.V1i1.104>
- Maham, R., & Bhatti, O. K. (2019). Impact Of Taqwa (Islamic Piety) On Employee Happiness: A Study Of Pakistan's Banking Sector. *Cogent Business And Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1678554>
- Mangowal, A. B., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2020). Dampak Iklim Organisasi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintensa Peninsula Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 39–48.
- Mawarni, I., Ghozali, Z., Tulip, A., Pebrianti, T., & Afini, V. (2019). Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak Dan Gas Kota Palembang. *Jurnal Ekobis: Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 43–60.
- Mbate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98–110. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V3i1.136>
- Mustofa, A. C., & Prasetyo, A. R. (2020). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Empati*, 8(4), 665–671. <https://doi.org/10.14710/Empati.2019.26510>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jibema: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/Jibema.V1i3.18>
- Prasetyo, A. R. (2015). Gambaran Career Happiness Plan Pada Dosen. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(2), 174–182. <https://doi.org/10.14710/Jpu.14.2.174-182>
- Recky, R., Widyawati, W., & Nazaruddin, N. (2023). Pengelolaan Sdm Pada Masyarakat Nelayan Suku Duano Concong Luar Kabupaten Indragiri Hilir. *Leader (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 1(1), 1-11.
- Rifa'i, Ahmad, Irfan Widyanto. (2022). *Menggunakan Sem-Pls Dengan Dua Variabel Mediasi Pendekatan Warppls7.0* (Cet. 1). Yogyakarta: Deepublish.
- Sabathani, M., & Dkk. (2021). Dampak Perubahan Budaya Belajar Di Era Digital. *Seminar Nasional Pembelajaran Bahasa Dan Sastra (Selasar)* 5, 1, 80–87.

- Syafrinadina, S., & Rosdianto, R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Telkomselcabang Tembilahan. *Jurnal Analisis Manajemen*, 3(2), 32-42.
- Setiawan, F. (2021). Pengaruh Gaji, Kompensasi finansial dan Kompensasi non Finansial terhadap Kualitas Kerja Di Pt. Mitra Sembada Surabaya. *Journal Of Economic And Business*, 2(3), 82-94.
- Singh, S., & Aggarwal, Y. (2018). Happiness At Work Scale: Construction And Psychometric Validation Of A Measure Using Mixed Method Approach. *Journal Of Happiness Studies*, 19(5), 1439-1463. <https://doi.org/10.1007/S10902-017-9882-X>
- Soleha, F., Rizal, M., & Wahyuningtiyas, N. (2024). Vol. 13. No. 01 Issn : 2302-7061. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 627-638.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Capital Life Indonesia Di Jakarta. *Journal Of Economic, Management, Accounting And Technology*, 4(1), 29-42. <https://doi.org/10.32500/Jematech.V4i1.1445>
- Suprpto, E., M. Rizky Mahaputra, & M. Ridho Mahaputra. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Remco Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 948-955. <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i4.164>
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Widina Bhakti Persada Bandung*. www.penerbitwidina.com
- Syarifi, H., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. (2019). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kinerja Karyawan Kfc Di Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5773-5782.
- Tumbol, J. N., Nelwan, O. S., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Termohon. *Jurnal Emba*, 10(4), 72-84.
- Widyawati, W., & Suhermin, S. (2024). Digitalization On Gender Based Job Opportunities In Indragiri Hilir Through Digital Transformation. *International Conference Of Business And Social Sciences*, 650-660. <https://doi.org/10.24034/Icobuss.V4i1.549>

LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr Wb.

Kepada Yth Bapak/Ibu/Saudara/I

Saya pebri ristian Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Universitas Islam Indragiri. Saat Ini Sedang Melakukan Penelitian Untuk Memenuhi Tugas Akhir Skripsi Dengan Judul “peran kebahagiaan di tempat kerja dalam memediasi pengaruh teknologi digital terhadap produktivitas kerja pada kantor badan pusat statistik kabupaten Indragiri hilir”

Saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I dapat meluangkan waktunya beberapa menit untuk mengisi/menjawab beberapa pernyataan pada kuesioner ini.

Atas Partisipasi dan Waktunya nya, saya ucapkan terima kasih.

I. Data diri responden

1. Nama :

2. Jenis kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

3. Usia

☐ < 25 tahun

☐ 25-34 tahun

☐ 35-44 tahun

☐ 45-54 tahun

☐ > 55 tahun

4. Pendidikan terakhir:

☐ SMA/SMK

☐ Diploma (D1 – D3)

☐ Sarjana (S1)

☐ Pascasarjana (S2/S3)

Tabel Teknologi

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pemanfaatan komputer					
	a. Penggunaan computer membantu saya untuk menyelesaikan Sebagian besar tugas pekerjaan b. Pemanfaatan komputer mampu meningkatkan efesiensi saya dalam bekerja					
2.	Penggunaan jaringan internet					
	a. Internet sangat membantu saya dalam mendukung pekerjaan. b. Internet sangat membantu saya dalam pengumpulan data, pengolahan data penyajian data statistik.					
3.	Pengawassan secara terkomputerisasi					
	a. Sistem pengawasan terkomputerisasi membantu meningkatkan akurasi dalam pemantauan pekerjaan. b. Penerapan sistem pengawasan berbasis komputer memungkinkan pemantauan kinerja pegawai secara real-time dan objektif.					
4.	Penilaian secara terkomputerisasi					
	a. Penilaian terkomputerisasi memberikan hasil yang lebih objektif dan konsisten. b. Sistem penilaian kinerja berbasis komputer memungkinkan evaluasi dilakukan secara terukur, terjadwal, dan terdokumentasi dengan baik.					

Tabel Kebahagiaan

no	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Hubungan positif dengan rekan lain					
	a. Saya menjalin Hubungan yang baik dan saling menghargai dengan rekan kerja sehingga suasana kerja menjadi nyaman b. Saya berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama					
2.	Kebetahan dalam bekerja					
	a. Lingkungan kerja saya yang nyaman, aman, dan mendukung, membuat saya merasa betah untuk terus bekerja. b. Suasana kerja saya yang kondusif membuat saya ingin terus bekerja di kantor dalam waktu yang lama.					
3.	Insentif					
	a. Pemberian insentif di kantor saya dinilai adil dan sebanding dengan kinerja yang diberikan oleh pegawai. b. Insentif yang diterima di kantor saya memberikan dorongan positif bagi pegawai untuk bekerja lebih semangat dan merasa dihargai.					
4.	Semangat dalam bekerja					
	a. Semangat kerja di kantor saya dinilai tinggi membuat suasana kerja menjadi lebih positif dan menyenangkan. b. Semangat kerja di kantor saya membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan nyaman					

123
Tabel Produktivitas Kerja

no	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Sikap kerja					
	a. Dalam bekerja saya telah memenuhi Sikap kerja yang baik, seperti disiplin dan tanggung jawab, sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat dan hasilnya lebih baik. b. Dalam bekerja saya telah memiliki sikap kerja yang positif sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan lebih mudah dan lancar.					
2.	Tingkat keterampilan					
	a. Dalam bekerja saya telah memenuhi keterampilan teknis yang baik, dan mampu mengerjakan tugas tanpa banyak kesalahan dan menghemat waktu. b. Dalam bekerja saya memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan benar dan efisien.					
3.	Hubungan antar lingkungan kerja					
	a. Dalam bekerja saya menjalin hubungan yang baik dan saling menghargai dengan rekan kerja sehingga suasana kerja menjadi nyaman b. Dalam bekerja saya sudah menjaga hubungan baik antara rekan kerja sehingga suasana kerja menjadi nyaman dan produktif.					

Rekapitulasi Hasil, Jumlah Rata-Rata Tanggapan Responden

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	2	3	5	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
135	146	148	145	142	131	140	138	142	145	147	137	142	144	140	146	145	133	136	141	143	141
4.35	4.70	4.77	4.67	4.58	4.22	4.51	4.45	4.58	4.67	4.74	4.41	4.58	4.64	4.51	4.70	4.96	4.29	4.38	4.54	4.61	4.54

HASIL OLAH DATA SMARRPLS

Nilai Outer Loading

Indikator	Kebahagiaan(M)	Produktivitas(Y)	Teknologi Digital(X)	Keterangan
M 01	0.649			Valid
M 02	0.562			Valid
M 03	0.763			Valid
M 04	0.660			Valid
M 05	0.838			Valid
M 06	0.896			Valid
M 07	0.830			Valid
X 01			0.884	Valid
X 02			0.884	Valid
X 03			0.638	Valid
X 04			0.559	Valid
X 05			0.858	Valid
X 06			0.823	Valid
X 07			0.846	Valid
X 08			0.826	Valid
Y 01		0.800		Valid
Y 02		0.813		Valid
Y 03		0.818		Valid
Y 04		0.878		Valid
Y 05		0.805		Valid
Y 06		0.913		Valid

Nilai Discriminant validity

Indikator	Kebahagiaan(M)	Produktivitas(Y)	Teknologi Digital(X)
M 01	0.649	0.396	0.680
M 02	0.562	0.489	0.264
M 03	0.763	0.543	0.194
M 04	0.660	0.339	0.248
M 05	0.838	0.585	0.384
M 06	0.896	0.651	0.418
M 07	0.830	0.740	0.707
X 01	0.393	0.477	0.884
X 02	0.393	0.477	0.884

Indikator	Kebahagiaan(M)	Produktivitas(Y)	Teknologi Digital(X)
X 03	0.419	0.327	0.638
X 04	0.367	0.387	0.559
X 05	0.521	0.535	0.858
X 06	0.480	0.400	0.823
X 07	0.540	0.369	0.846
X 08	0.642	0.538	0.826
Y 01	0.564	0.800	0.487
Y 02	0.689	0.813	0.475
Y 03	0.498	0.818	0.412
Y 04	0.693	0.878	0.427
Y 05	0.586	0.805	0.576
Y 06	0.654	0.913	0.436

15
Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite reliability (rho_a)	Keterangan
Kebahagiaan	0.901	Valid
Produktivitas	0.920	Valid
Teknologi Digital	0.927	Valid

46
Nilai Avarage Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Kebahagiaan	0.564	Valid
Produktivitas	0.704	Valid
Teknologi Digital	0.637	Valid

24
Nilai Cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kebahagiaan	0.868	Reliable
Produktivitas	0.915	Reliable
Teknologi Digital	0.915	Reliable

124
Nilai R-Square

Variaebel	R-Square	R-Square Adjusted
KEBAHAGIAAN	0.362	0.340
PRODUKTIVITAS	0.567	0.536

Nilai F- Square

	Kebahagiaan	Produktivitas	Teknologi Digital
Kebahagiaan		0.587	
Produktivitas			
Teknologi Digital	0.568	0.048	

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (tO/STDEV)	P values	ket
Kebahagiaan -> Produktivitas	0.631	0.672	0.117	5.383	0.000	Diterima
Teknologi Digital -> Kebahagiaan	0.602	0.634	0.091	6.623	0.000	Diterima
Teknologi Digital -> Produktivitas	0.180	0.144	0.142	1.268	0.205	Ditolak

BIODATA SINGKAT PENULIS

POTO

Nama Lengkap : Pebri Ristian

Tempat Tanggal Lahir : 26 Februari 2003

Alamat : Sungai Baru RT 01/ RW 01

Email : pebriristian@gmail.com

No. Hp/ Wa : 081268259656

Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar (SD) : SDN 014 Sungai baru
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) : Mts AL Muhajirin Sungai baru
3. Sekolah Menengah Atas (SMA) : SMAN 1 Gaung
4. Perguruan Tinggi : Universitas Isam Indragiri

Pengalaman Organisasi : -

Minat dan Keahlian : Olahraga

: catur

Moto : Fortune Favors the bold

ORIGINALITY REPORT

48%

SIMILARITY INDEX

45%

INTERNET SOURCES

20%

PUBLICATIONS

29%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unisi.ac.id Internet Source	4%
2	konsultasiskripsi.com Internet Source	4%
3	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
4	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	2%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	2%
6	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet Source	2%
7	repository.unibos.ac.id Internet Source	1%
8	www.scribd.com Internet Source	1%
9	prin.or.id Internet Source	1%
10	deepublishstore.com Internet Source	1%
11	journal.fkpt.org Internet Source	1%
12	positori.usu.ac.id Internet Source	1%
13	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%
14	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%

15	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1 %
16	tematik.unisi.ac.id Internet Source	1 %
17	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
18	lib.unm.ac.id Internet Source	1 %
19	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	1 %
20	Kintan Kasturi, Eka Sutisna, Ratih Ayu Sekarini. "Pengaruh Media Sosial Dan Sertifikasi Halal Terhadap Minat Beli Makanan Halal Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Jakarta Pada Platform TikTok", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	1 %
21	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	<1 %
22	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
23	kc.umn.ac.id Internet Source	<1 %
24	etd.uinsyahada.ac.id Internet Source	<1 %
25	stieamkop.ac.id Internet Source	<1 %
26	journal.uir.ac.id Internet Source	<1 %
27	Submitted to Binus University International Student Paper	<1 %
28	www.nurulhuda.id Internet Source	<1 %

29	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
30	id.123dok.com Internet Source	<1 %
31	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source	<1 %
32	Submitted to Universitas Negeri Malang Student Paper	<1 %
33	mahasiswa.yai.ac.id Internet Source	<1 %
34	repository.ittelkom-pwt.ac.id Internet Source	<1 %
35	Submitted to STKIP Sumatera Barat Student Paper	<1 %
36	eprint.stieww.ac.id Internet Source	<1 %
37	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	<1 %
38	docplayer.info Internet Source	<1 %
39	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
40	repository.stipjakarta.ac.id Internet Source	<1 %
41	123dok.com Internet Source	<1 %
42	eprints.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
43	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
44	Submitted to STIE Mahardhika Student Paper	<1 %
45	repository.iainpalopo.ac.id	

<1 %

46 repository.uinsaizu.ac.id

Internet Source

<1 %

47 repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

<1 %

48 repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

<1 %

49 repository.usm.ac.id

Internet Source

<1 %

50 Submitted to LPPM

Student Paper

<1 %

51 Nurhamdani Sulaetombi, Lijan Poltak Sinambela. "PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BUMDES MELALUI KOMPETENSI MANAJERIAL DI KABUPATEN PULAU MOROTAI", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2025

Publication

<1 %

52 publikasi.abidan.org

Internet Source

<1 %

53 repository.iainbengkulu.ac.id

Internet Source

<1 %

54 Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton

Student Paper

<1 %

55 www.lesmunoz.com

Internet Source

<1 %

56 repository.fe.unj.ac.id

Internet Source

<1 %

57 repository.upstegal.ac.id

Internet Source

<1 %

58 Submitted to Universitas Diponegoro

<1 %

59 anzdoc.com
Internet Source

<1 %

60 dinastirev.org
Internet Source

<1 %

61 Dhea Aulia Febiyani, Yanti Yanti, Lilis Lasmini.
"Penerapan Verified Carbon Standard (VCS)
Berbasis Self Assesment System Guna
Mencapai Good Governance: Studi Kasus
pada Kantor Dinas Badan Pendapatan Daerah
Kabupaten Karawang", Al-Kharaj : Jurnal
Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023
Publication

<1 %

62 etd.umy.ac.id
Internet Source

<1 %

63 www.ejournal.unisi.ac.id
Internet Source

<1 %

64 Submitted to Universitas Riau
Student Paper

<1 %

65 Submitted to itera
Student Paper

<1 %

66 pt.scribd.com
Internet Source

<1 %

67 Submitted to UIN Sunan Gunung Djati
Bandung
Student Paper

<1 %

68 dosen.upi-yai.ac.id
Internet Source

<1 %

69 justitiaininfinitum.com
Internet Source

<1 %

70 repository.its.ac.id
Internet Source

<1 %

71 skripsistie.files.wordpress.com
Internet Source

<1 %

72	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
73	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
74	ejurnalqarnain.stisnq.ac.id Internet Source	<1 %
75	journal.umg.ac.id Internet Source	<1 %
76	jurnal.stieww.ac.id Internet Source	<1 %
77	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
78	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
79	jurnal.fe.umi.ac.id Internet Source	<1 %
80	libraryeproceeding.telkomuniversity.ac.id Internet Source	<1 %
81	novarehulinam.blogspot.com Internet Source	<1 %
82	Submitted to Defense University Student Paper	<1 %
83	Submitted to Universitas Esa Unggul Student Paper	<1 %
84	aimos.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
85	ejournal-binainsani.ac.id Internet Source	<1 %
86	yrrpipku.com Internet Source	<1 %
87	Aldha Aliyah Rusmadi Putri, Chalid Imran Musa, M. Ikhwan Maulana Haeruddin, Agung Widhi Kurniawan, Burhanuddin Burhanuddin.	<1 %

"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025

Publication

88 Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V <1 %
Student Paper

89 text-id.123dok.com <1 %
Internet Source

90 Submitted to Universitas Terbuka <1 %
Student Paper

91 repository.untag-sby.ac.id <1 %
Internet Source

92 Submitted to Universitas Jenderal Soedirman <1 %
Student Paper

93 Submitted to University of Wollongong <1 %
Student Paper

94 journal.ipm2kpe.or.id <1 %
Internet Source

95 penerbitgoodwood.com <1 %
Internet Source

96 Susan Purnama, Anang Bambang Pujiyanto, Aggi Panigoro Sarifiyono, Ade Sintia Hendriani. "Lerak Detergen Campaign sebagai Utilization of Social Media Content dalam Green Awareness serta Green Lifestyle", Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah), 2025 <1 %
Publication

97 Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang <1 %
Student Paper

98 cdn.undiknas.ac.id

<1 %

99

www.slideshare.net

Internet Source

<1 %

100

Fanie Rifany Sareong, Lucky O. H. Dotulong, Rita N. Taroreh. "PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) DAN KEBAHAGIAAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) STUDI KASUS PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023

Publication

<1 %

101

Nurdiana Nurdiana, Muspa Muspa, Ashari Anshar. "Analisis Pengaruh Kemajuan Teknologi dan Risiko Investasi Terhadap Minat Investasi di Mediasi Pengetahuan Investasi Generasi Z di Pasar Modal Kota Makassar", POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2024

Publication

<1 %

102

jurnaluniv45sby.ac.id

Internet Source

<1 %

103

marostek.marospub.com

Internet Source

<1 %

104

Dini Alvira, Muhammad Amri Nasution, Al Firah. "PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERINTIS KARYA BERSAMA MEDAN", Journal Economic Management and Business, 2023

Publication

<1 %

105

Submitted to Universitas Islam Riau

Student Paper

<1 %

106

Submitted to Universitas Negeri Yogyakarta

Student Paper

<1 %

107 ejournal.iba.ac.id
Internet Source

<1 %

108 journal.jis-institute.org
Internet Source

<1 %

109 Ahmad Pauji, Hendi Iskandar, Tarman Tarman. "Analisis Pengaruh Lean Manufacturing dan Personal Protective Equipment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi 5S dengan Pendekatan SMARTPLS (Studi Kasus: Departemen Operasional Produksi, Quality, PPIC di PT. XYZ)", Jurnal Teknik Industri Terintegrasi, 2025
Publication

<1 %

110 Submitted to Ciputra University
Student Paper

<1 %

111 Submitted to Okaloosa-Walton Community College
Student Paper

<1 %

112 ejurnal.untag-smd.ac.id
Internet Source

<1 %

113 Asma Lidya, Afriyeni Afriyeni. "Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang", ARZUSIN, 2025
Publication

<1 %

114 Submitted to Foreign Trade University
Student Paper

<1 %

115 advancesinresearch.id
Internet Source

<1 %

116 digilib.uinkhas.ac.id
Internet Source

<1 %

117 repository.upnjatim.ac.id
Internet Source

<1 %

118

repository.upnyk.ac.id

Internet Source

<1 %

119

Fandy Ardi Wijaya, Praptini Yulianti. "Evaluasi Implementasi sistem Informasi Keuangan Daerah Menggunakan Pendekatan Human, Organization, Technology Fit Model", Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2025

Publication

<1 %

120

Submitted to Universitas Jenderal Achmad Yani

Student Paper

<1 %

121

eprints.ubhara.ac.id

Internet Source

<1 %

122

Submitted to IAIN Purwokerto

Student Paper

<1 %

123

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

<1 %

124

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

<1 %

125

parasut-id.blogspot.com

Internet Source

<1 %

126

repository.stiewidyagamalumajang.ac.id

Internet Source

<1 %

127

ejournal3.undip.ac.id

Internet Source

<1 %

128

lib.ibs.ac.id

Internet Source

<1 %

129

Bernada Ndruru, Fatosola Hulu, Eduar Baene, Idarni Harefa. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias", Jurnal EMT KITA, 2024

Publication

<1 %

130	Submitted to University of Muhammadiyah Malang Student Paper	<1 %
131	Risma Handayani, Cecep Yoto Haryoto. "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bara Putra Pratama", Jurnal EMT KITA, 2025 Publication	<1 %
132	Submitted to Universitas Islam Negeri Raden Fatah Student Paper	<1 %
133	Submitted to Universitas Papua Student Paper	<1 %
134	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
135	journalkeberlanjutan.com Internet Source	<1 %
136	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %
137	repository.upiypk.ac.id Internet Source	<1 %
138	stiepasaman.ac.id Internet Source	<1 %
139	Akhmad Solikin, Yuniarto Hadiwibowo, Benny Setiawan, Amrie Firmansyah, Hendrati Dwi Mulyaningsih. "Public Sector Accountants and Quantum Leap: How Far We Can Survive in Industrial Revolution 4.0?", Routledge, 2020 Publication	<1 %
140	Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, Nelson Silitonga, Didi Sutardi, Gazali. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator", Jurnal Manajemen, 2020 Publication	<1 %

141	Siti Syaskiah, Fauziah Afriyani, Endah Dewi Purnamasari. "Pengaruh Insentif dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Keanu Motor Palembang", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024 Publication	<1 %
142	e-journal.sttberitahidup.ac.id Internet Source	<1 %
143	ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	<1 %
144	eprints.umpo.ac.id Internet Source	<1 %
145	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
146	es.scribd.com Internet Source	<1 %
147	id.scribd.com Internet Source	<1 %
148	repo.usni.ac.id Internet Source	<1 %
149	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
150	repository.unika.ac.id Internet Source	<1 %
151	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
152	sintama.stibsa.ac.id Internet Source	<1 %
153	Debby Latifa Wulandari, Vera Anitra, Rinda Sandayani Karhab. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Komunikasi Sebagai Variabel Mediasi", The Journal of Business and Management Research, 2025	<1 %

154 Fahren Al Fayed, Syamsir Syamsir. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Produktivitas Kerja di Kalangan Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi", YASIN, 2025

Publication

<1 %

155 Resti Fadhilah Nurrohmah, Radia Purbayati. "Pengaruh Tingkat Literasi Keuangan Syariah dan Kepercayaan Masyarakat terhadap Minat Menabung di Bank Syariah", Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah), 2020

Publication

<1 %

156 Umar Yeni Suyanto, Ika Purwanti, Muhammad Dzikri Abadi, Agung Hirmantono, Mokhtar Sayyid. "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2020

Publication

<1 %

157 Submitted to Universitas Lancang Kuning

Student Paper

<1 %

158 bkppkutim.com

Internet Source

<1 %

159 docobook.com

Internet Source

<1 %

160 ejournal.uin-suka.ac.id

Internet Source

<1 %

161 journal.unj.ac.id

Internet Source

<1 %

162 journalpedia.com

Internet Source

<1 %

163 jurnal.risetilmiah.ac.id

Internet Source

<1 %

164 jurnal.unpand.ac.id

Internet Source

<1 %

165 pure.uvt.nl
Internet Source

<1 %

166 repository.stiatabalong.ac.id
Internet Source

<1 %

167 repository.umsu.ac.id
Internet Source

<1 %

168 repository.unpas.ac.id
Internet Source

<1 %

169 tjuk-emet.blogspot.com
Internet Source

<1 %

170 www.coursehero.com
Internet Source

<1 %

171 www.finansialku.com
Internet Source

<1 %

172 www.researchgate.net
Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 8 words

Exclude bibliography On