

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Mengacu pada hasil kajian serta pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, beberapa kesimpulan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Disiplin Kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,546 > t_{tabel} 2,001$, dengan signifikansi $0,014 < 0,05$. Ini mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai. Artinya, semakin meningkatnya kedisiplinan pegawai, seperti ketaatan terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, dan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, maka semakin meningkat pula produktivitas pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Cirebon.
2. Berdasarkan analisis parsial (uji t), variabel Budaya Organisasi (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $-0,807 < t_{tabel} 2,001$ dengan tingkat signifikansi $0,423 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas pegawai. Situasi ini mungkin disebabkan oleh karakter organisasi di sektor pemerintahan yang cenderung menerapkan sistem kerja yang formal dan birokratis, sehingga produktivitas pegawai lebih dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap peraturan, standar operasional prosedur (SOP), serta pembagian tugas yang telah ditetapkan dalam instansi.
3. Berdasarkan uji parsial (uji t), variabel Kompetensi Digital (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $6,613 > t_{tabel} 2,001$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menindikasikan bahwa kompetensi digital memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dengan kata lain, semakin baik keterampilan pegawai dalam menggunakan teknologi digital untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.
4. Secara bersamaan, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompetensi digital terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Cirebon. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi di bawah 0,05 ($0,010 < 0,05$), disertai nilai F_{hitung} yang melebihi F_{tabel} ($53,076 > 2,764$). Kondisi tersebut menggaris bawahi kontribusi kolektif ketiga variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu produktivitas pegawai.

B. Implikasi

Implikasi penelitian ini disusun sebagai bentuk kontribusi atas hasil penelitian yang telah diperoleh, baik secara teoritis maupun praktis

1. Implikasi teoritis

Studi ini menyumbangkan pemikiran terhadap perkembangan literatur dalam ranah manajemen sumber daya manusia dan sistem informasi, terutama terkait faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas pegawai instansi pemerintah daerah. Temuan penelitian ini mendukung teori yang menempatkan disiplin kerja adalah faktor penting dalam peningkatan kinerja individu. Selain itu, hasil penelitian mengenai pengaruh signifikan kompetensi digital memperkuat konsep bahwa transformasi digital dan kemampuan teknologi menjadi faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas organisasi sektor publik. Adapun tidak signifikannya budaya organisasi dalam penelitian ini menandakan bahwa nilai-nilai yang ada dalam organisasi belum tentu secara langsung berdampak pada produktivitas, sehingga membuka ruang bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji variabel mediasi atau moderasi yang mungkin memengaruhi hubungan tersebut.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, temuan dari studi ini dapat berfungsi sebagai bahan evaluasi bagi BKAD Kabupaten Cirebon dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Pertama, instansi perlu memperkuat penerapan disiplin kerja melalui pengamatan yang berkesinambungan, penegakan sanksi yang tegas, serta sistem pengharagaan yang adil guna mendorong peningkatan produktivitas. Kedua, mengingat kompetensi digital memiliki pengaruh paling dominan, maka instansi perlu mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan digital, khususnya dalam penguasaan aplikasi keuangan daerah, sistem informasi

akuntansi, dan teknologi administrasi pemerintah lainnya. Ketiga, meskipun budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan, instansi tetap perlu membangun lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang efektif, serta kerja sama tim yang baik agar mendukung peningkatan kinerja dalam periode panjang.

C. SARAN

Merujuk pada hasil kajian yang telah dilaksanakan, penulis mengemukakan beberapa rekomendasi berikut:

1. Penelitian mendatang disarankan menambahkan variabel potensial pengaruh produktivitas pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun sistem penghargaan. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode analisis atau software statistik lain untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.
2. BKAD Kabupaten Cirebon diharapkan dapat meningkatkan konsistensi penerapan disiplin kerja melalui pengawasan kehadiran, evaluasi kinerja secara berkala, penegakan aturan kerja, serta pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, serta memperkuat sistem pengawasan internal guna mendorong peningkatan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.
3. Instansi perlu memberikan pelatihan kompetensi digital secara berkala dan berkelanjutan melalui pelatihan teknologi, peningkatan kemampuan penggunaan aplikasi kerja, sistem informasi keuangan daerah, serta penguatan adaptasi pegawai terhadap transformasi digital di lingkungan pemerintahan, agar pegawai mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas.
4. Penelitian selanjutnya juga dapat mengembangkan fokus penelitian ke lembaga-lembaga pemerintah lainnya supaya hasilnya memiliki dapat digeneralisasikan lebih luas.