

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak)

Noviati Anggraini
Universitas Muria Kudus

Corresponding Author: Noviati Anggraini noviatianggraini@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

Received : 03 September

Revised : 08 September

Accepted: 17 September

©2022 Anggraini: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak. Jumlah responden dalam penelitian ini sejumlah 154 pegawai dan mitra pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modelling) AMOS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Penggunaan teknologi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 2) Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 3) Penggunaan teknologi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 5) Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Penerapan teknologi yang baru dan aktual dalam suatu organisasi, instansi, maupun badan usaha akan berpengaruh pada keseluruhan organisasi, terutama pada sumber daya manusia. Menurut pendapat dari Kang (2018), menyatakan bahwa teknologi informasi akan membantu perusahaan untuk memperbaiki performance organisasi. Sehingga perusahaan akan bisa secara efektif dan efisien.

Peningkatan teknologi informasi yang semakin berkembang dalam suatu institusi atau organisasi harus diikuti dengan peningkatan kompetensi individu dalam institusi atau organisasi tersebut. Diperlukan adanya peningkatan kerja yang optimal untuk menciptakan kinerja kerja yang tinggi dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Kompetensi kerja sangat mempunyai peranan yang penting, karena pada umumnya kompetensi ini menyangkut kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijaksanaan pemerintah. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah faktor penguasaan ilmu teknologi, kompetensi dan motivasi kerja. Ketiga variabel tersebut akan diuji dan dikaji signifikan tidaknya dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak. Hal ini perlu dianalisis karena berdasarkan pengamatan awal ditemukan fenomena yang dapat mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak. Berdasarkan dari fenomena lapangan yang terjadi dan research gap yang ada, maka diambil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh penggunaan teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap motivasi kerja di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak?, bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak?, bagaimana pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak?, bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak?, serta bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak?

Tujuan Penelitian yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap motivasi kerja di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak, untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten

Demak, untuk menganalisis pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak, untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak, serta untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak

TINJAUAN PUSTAKA

Penguasaan Teknologi Informasi

Teknologi informasi khususnya teknologi komputer sangat berpotensi untuk memperbaiki performa individu dan organisasi, karenanya banyak pengambil keputusan menginvestasikan dana untuk teknologi informasi. Menurut Kang (2018), teknologi informasi akan membantu perusahaan untuk memperbaiki performance organisasi, hanya apabila perusahaan menggunakan teknologi informasi secara aktual dalam langkah yang efisien, sehingga penerapan teknologi baru dalam suatu organisasi akan berpengaruh pada keseluruhan organisasi, terutama pada sumber daya manusia.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Sanjaya 2018). Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan atau kemampuan. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya gerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi Hasibuan (2017).

Motivasi Kerja

Arti kata kinerja berasal dari kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Sutrisno (2017) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Dari berbagai uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir penelitian sebagaimana dijelaskan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

Hipotesis 1 : Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

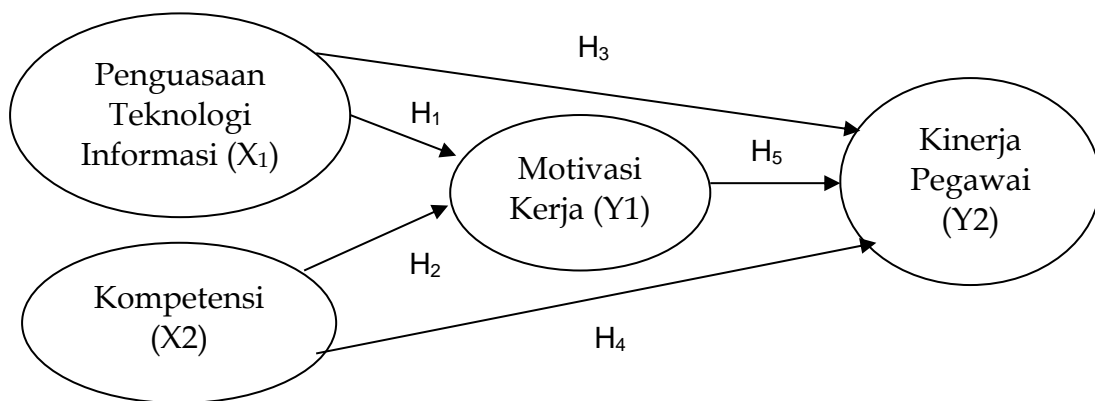
Hipotesis 2 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis 3 : Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis 4 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis 5 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kerangka konsep penelitian yang digunakan adalah penguasaan IPTEK pegawai, kompetensi kerja, dan kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

(Sumber : Kang (2018), Sanjaya (2018), Sutrisno (2017) dan Hasibuan (2017))

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, metode wawancara, observasi dan angket. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Maret - Juli 2022.

Menurut pendapat dari Arikunto (2016), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan mitra Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak sebanyak 206 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini berdasarkan pengambilan sampel menurut Hair et al (2018) yang mengemukakan jumlah sampel ditentukan dari jumlah indikator dikalikan 5-10. Dalam penelitian ini sampel yang diteliti berjumlah 7×22 (jumlah indikator) = 154 responden. Sampel penelitian ini adalah 154 pegawai dan mitra pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak.

Kuesioner dibuat dalam bentuk pernyataan dengan pilihan jawaban (pendapat) yang sudah disediakan. Jawaban dibuat dengan menggunakan skala Likert berdasarkan aspek yang diukur untuk setiap variabel. Responden diberi 5 (lima) alternatif jawaban dengan jalan memilih yang dianggap paling tepat dan setiap jawaban diberi skor tertinggi 5 (= Sangat Setuju) dan skor terendah 1 (= Sangat Tidak Setuju).

Untuk menguji model dan hipotesis digunakan analisis SEM. Menurut Ferdinand (2014), dalam pengujian model dengan menggunakan SEM, terdapat tujuh langkah yang ditempuh, yaitu :

Pengembangan sebuah model berbasis teori.

1. Pengembangan Path diagram.
2. Konversi path diagram ke dalam persamaan.
3. Pemilihan matriks input dan estimasi model.
4. Menilai problem identifikasi
5. Evaluasi criteria Goodness-offit
 - a. Evaluasi asumsi SEM, meliputi : Normalitas, Outliers, dan Multicollinearity dan Singularity.
 - b. Uji kesesuaian dan uji statistic, meliputi : χ^2 - Chi-Square statistic, RMSEA (The Root Mean Square Error of Approximation), GFI (Goodness of fit Index), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), CMIN/DF (The Minimum Sample Discrepancy Function Devided with degrre of Freedom), TLI (Tucker Lewis Indeex), dan CFI (Comparative Fit Index).
 - c. Uji Validitas
 - d. Uji Realibility dan Varience Extract.
6. Interpretasi dan Modifikasi Model Langkah terakhir adalah menginterpretasikan model dan memodifikasikan model bagi model-model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan antara lain Penguasaan Teknologi Informasi (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi Kerja (Y1), Kinerja Pegawai (Y2). Persepsi responden mengenai variabel yang diteliti pada studi ini menggunakan kriteria rentang sebesar $(5-1)/3 = 1,33$, (Chin, 1998) oleh karena itu interpretasi nilai adalah sebagai berikut :

- | | |
|-------------|----------|
| 1,00- 2,33 | = Rendah |
| 2,34 - 3,66 | = Sedang |
| 3,67 - 5,00 | = Tinggi |

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak masing-masing variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X1), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (Y1), dan Kinerja Pegawai (Y2) didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Jawaban Indikator Variabel Penguasaan Teknologi Informasi

No	Indikator	Rata-Rata	Kriteria
1.	Menjadikan pekerjaan lebih mudah (makes job easier)	3,48	Sedang
2.	Bermanfaat (usefull)	3,76	Tinggi
3.	Menambah produktifitas (increase productivity)	3,79	Tinggi
4.	Mempertinggi efektifitas (enchance effectiveness)	3,76	Tinggi
5.	Mengembangkan kinerja pekerjaan (improve the job performance)	3,70	Tinggi
Nilai rata-rata variabel Penguasaan Teknologi Informasi		3,70	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 2. Hasil Jawaban Indikator Variabel Kompetensi

No	Indikator	Rata-Rata	Kriteria
1.	Pengetahuan (knowledge)	3,74	Tinggi
2.	Pemahaman (understanding)	3,71	Tinggi
3.	Nilai (value)	3,75	Tinggi
4.	Kemampuan (skill)	3,74	Tinggi
5.	Sikap (attitude)	3,70	Tinggi
6.	Minat (interest)	3,70	Tinggi
Nilai rata-rata variabel Kompetensi		3,72	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 3. Hasil Jawaban Indikator Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Rata-Rata	Kriteria
1.	Keinginan berprestasi	3,77	Tinggi
2.	Pengakuan dari pimpinan	4,26	Tinggi
3.	Kesempatan tanggung jawab	4,31	Tinggi
4.	Kejelasan akan tanggungjawab	4,27	Tinggi
5.	Kebutuhan akan kekuasaan	4,22	Tinggi
6.	Kebutuhan akan afiliasi	4,20	Tinggi
Nilai rata-rata variabel Motivasi Kerja		4,17	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4. Hasil Jawaban Indikator Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Rata-Rata	Kriteria
1.	Target	3,80	Tinggi
2.	Kualitas	3,73	Tinggi

3.	Ketepatan penyelesaian tugas	3,63	Sedang
4.	Tingkat Kehadiran	3,82	Tinggi
5.	Kerjasama antar pegawai	3,68	Tinggi
Nilai rata-rata variabel Kinerja Pegawai		3,73	Tinggi

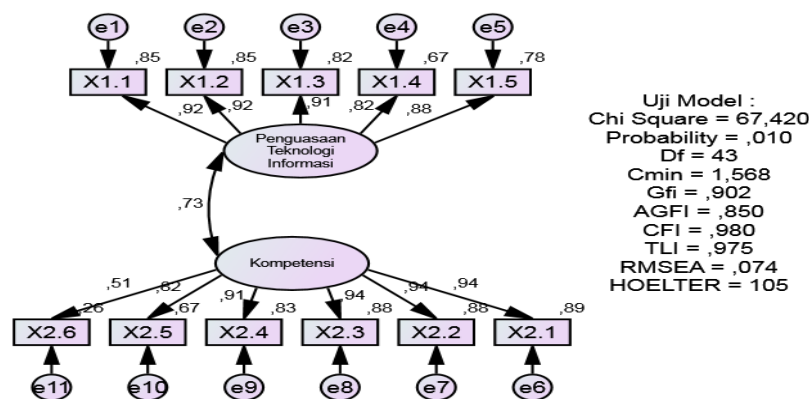
Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Hasil Analisis Faktor Konfirmatori

Teknik analisis faktor konfirmatori dilakukan untuk menguji unidimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk masing-masing variabel laten. Variabel-variabel laten atau konstruk yang digunakan pada model penelitian ini terdiri dari empat konstruk dengan jumlah seluruh indikator adalah 22 yang diukur dengan 22 pernyataan.

a. Hasil Analisis Konfirmatori Variabel Eksogen

Analisis tahap pertama yang dilakukan dalam analisis faktor konfirmatori untuk variabel eksogen adalah dengan melakukan pengujian kelayakan dari model konfirmatori variabel eksogen. Hasil analisis faktor konfirmatori variabel eksogen dapat disajikan sebagai berikut :



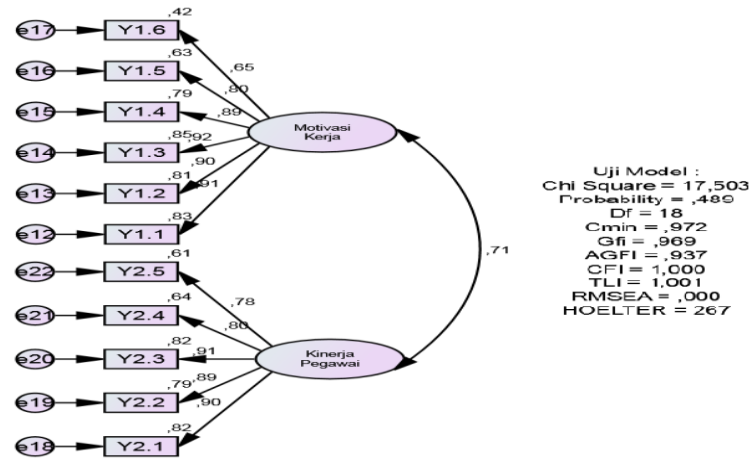
(Sumber: Program AMOS 21)

Gambar 2. Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Eksogen

Berdasarkan hasil pengujian kelayakan model konfirmatori variabel eksogen diketahui bahwa model eksogen dapat memenuhi kriteria goodness of fit yang telah ditetapkan yang ditunjukkan oleh nilai pengujian goodness of fit dengan ukuran-ukuran kelayakan model berada dalam kategori baik yang menunjukkan tidak adanya perbedaan antara model yang diprediksi dengan data pengamatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecocokan model yang diprediksi dengan nilai-nilai pengamatan sudah memenuhi syarat.

b. Hasil Analisis Konfirmatori Variabel Endogen

Hasil analisis tahap pertama yang dilakukan dalam analisis faktor konfirmatori variabel endogen adalah dengan melakukan pengujian kelayakan dari model konfirmatori variabel endogen. Hasil analisis faktor konfirmatori variabel endogen dapat disajikan sebagai berikut.



(Sumber: Program AMOS 21)

Gambar 3. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Endogen

Berdasarkan hasil pengujian kelayakan model konfirmatori variabel endogen diketahui bahwa model dapat memenuhi kriteria goodness of fit yang telah ditetapkan yang ditunjukkan oleh nilai pengujian goodness of fit dengan χ^2 sebesar 17,503 dengan probabilitas sebesar 0,489 dan ukuran-ukuran kelayakan model yang lain berada dalam kategori baik yang menunjukkan tidak adanya perbedaan antara model yang diprediksi dengan data pengamatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecocokan model yang diprediksi dengan nilai-nilai pengamatan sudah memenuhi syarat.

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ukuran konsistensi internal indikator dari variabel penelitian. Nilai reliabilitas menunjukkan derajat keandalan masing-masing indikator dalam mengidentifikasi sebuah variabel.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan construct reliability. Nilai construct reliability $\geq 0,70$ menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan construct reliability 0,60 - 0,70 masih dapat diterima dengan syarat validitas indikator model baik (Ghozali, 2018). Ringkasan hasil uji reliabilitas pada variabel penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Construct Reliability
Penguasaan Teknologi Informasi	0,950
Kompetensi	0,948
Motivasi Kerja	0,939
Kinerja Pegawai	0,933

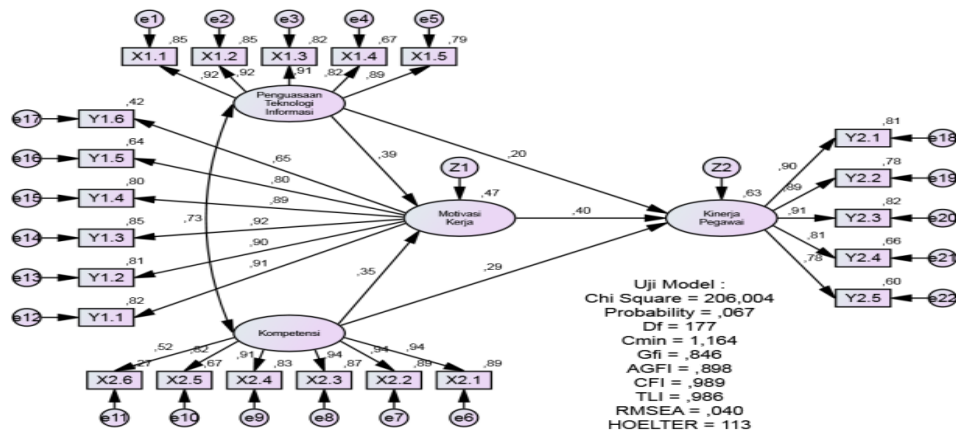
Sumber : Hasil olah data, 2022

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 5 menunjukkan bahwa keempat variabel penelitian, yakni Penguasaan Teknologi Informasi, Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai adalah reliabel. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan

nilai Construct Reliability seluruh variabel berada di atas 0,60. Dengan demikian, maka uji reliabilitas seluruh variabel dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil Analisis Full Model

Setelah melakukan analisis konfirmatori terhadap indikator-indikator pembentuk variabel laten, analisis selanjutnya adalah analisis Structural Equal Modeling (SEM) secara full model. Adapun hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM disajikan di bawah ini.



(Sumber: Program AMOS 21)
Gambar 4. Analisis Full Model SEM

Hasil uji terhadap kelayakan (goodness of fit) full model SEM untuk model penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengujian Kelayakan Model Full Model

<i>Indeks</i> <i>Goodness of Fit</i>	Kriteria	Nilai Estimas	Keterangan
Chi-Square (df=177)	Kecil (<209,04)	206.004	Baik
Probabilitas	≥ 0,05	0.067	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1.164	Baik
GFI	≥ 0,90	0.846	Marjinal
AGFI	≥ 0,90	0.898	Marjinal
TLI	≥ 0,95	0.986	Baik
CFI	≥ 0,95	0.989	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0.040	Baik

Sumber : Hasil olah data, 2022

Hasil perhitungan indeks kesesuaian model pada Tabel 6 menunjukkan bahwa model ini sesuai menurut data atau fit terhadap data yang tersedia. probabilitas chi-square, Indeks CFI, TLI, CMINDF dan RMSEA terdapat pada rentang nilai yang diharapkan, yakni termasuk pada kategori baik. Pada indeks GFI dan AGFI diperoleh hasil yang cukup, nilainya < Cut off Value atau dapat dikatakan mendekati nilai Cut off Value, sehingga model dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memenuhi

ukuran kesesuaian model (goodness of fit) dan dapat dilanjutkan pada analisis lebih lanjut, yaitu pengujian hipotesis.

Tabel 7. Hasil Estimasi Parameter Pengaruh Langsung antar Variabel Berdasarkan Model SEM

No	Variabel Independent	Variabel Dependent	Nilai Estimasi	C.R	P	Keterangan
1	Penguasaan Teknologi Informasi (X ₁)	Motivasi Kerja (Y1)	0,397	3,245	0.001	Positif dan Signifikan
2	Kompetensi (X ₂)	Motivasi Kerja (Y1)	0,315	2,898	0.004	Positif dan Signifikan
3	Motivasi Kerja (Y ₁)	Kinerja Pegawai (Y2)	0,388	3,997	0.000	Positif dan Signifikan
4	Penguasaan Teknologi Informasi (X ₁)	Kinerja Pegawai (Y2)	0,199	2,027	0.048	Positif dan Signifikan
5	Kompetensi (X ₂)	Kinerja Pegawai (Y2)	0,259	2,695	0.007	Positif dan Signifikan

Sumber : Hasil olah data, 2022

Tabel 8. Nilai *Squared Multiple Correlation*

Variabel	Estimate
Motivasi Kerja	0,469
Kinerja Pegawai	0,626

Sumber : Hasil olah data, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian terhadap model keseluruhan dengan kriteria $CR \geq 1,64$ dan $p < 0,05$, maka dapat dituliskan persamaan model matematik dalam bentuk Structural Equation Model (SEM) sebagai berikut :

$$Y1 = 0,397 \text{ Penguasaan Teknologi Informasi} + 0,315 \text{ Kompetensi} + e$$

$$R2 = 0,469 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y2 = 0,199 \text{ Penguasaan Teknologi Informasi} + 0,259 \text{ Kompetensi} + 0,388 \text{ Motivasi Kerja} + e$$

$$R2 = 0,626 \dots\dots\dots(2)$$

Evaluasi Atas Asumsi-Asumsi SEM

a. Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji normalitas terlihat bahwa nilai C.R. multivariate untuk kurtosis sebesar -0,688. Nilai tersebut berada di dalam rentang ± 2.58 . maka data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data atau dapat dikatakan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal.

b. Evaluasi Pengujian Multikolinearitas

Pengujian data selanjutnya adalah untuk melihat apakah terdapat multikolinearitas dan singularitas dalam sebuah kombinasi variabel. Indikasi adanya multikolinearitas dan singularitas dapat diketahui melalui nilai determinan matriks kovarians yang benar-benar kecil, atau mendekati nol.

Berdasarkan hasil output analisis determinant of sample covariance matrix oleh program AMOS 21 yaitu sebesar 0,000 yang berada pada nol, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat multicolinearity dan singularity (Haryono, Siswoyo 2017).

Pengujian Hipotesis

a. Analisis Pengaruh Langsung Antar Variabel

Berdasarkan hasil estimasi, maka dapat diketahui pengaruh variabel Penguasaan Teknologi Informasi, Kompetensi, Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai. Selain itu dapat diketahui pula pengaruh variabel Motivasi Kerja dalam memediasi pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Nilai estimasi koefisien jalur diketahui pada Standardized Regression Weights. Hasil analisis pengaruh masing-masing variabel secara keseluruhan disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Kesimpulan
H1	Penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak.	Diterima CR = 3,245 > 1,64 P = 0,001 < 0,05
H2	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak.	Diterima CR = 2,898 > 1,64 P = 0,004 < 0,05
H3	Penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak.	Diterima CR = 2,027 > 1,64 P = 0,048 < 0,05
H4	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak.	Diterima CR = 2,695 > 1,64 P = 0,007 < 0,05
H5	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak.	Diterima CR = 3,997 > 1,64 P = 0,000 < 0,05

Sumber : Hasil olah data, 2022

b. Analisis Pengaruh Tidak Langsung dan Total

Analisis pengaruh tidak langsung (indirect effect) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel penguasaan teknologi informasi dan kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel intervening yaitu motivasi kerja. Menurut Ghozali (2018), pengujian pengaruh intervening dapat dilakukan menggunakan uji Sobel (Sobel Test). Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka besarnya ringkasan pengujian pengaruh tidak langsung dapat disajikan pada tabel 10.

Tabel 10. Ringkasan Hasil Uji Sobel

Variabel Dipengaruhi	Koefisien	C.R	P
Penguasaan Teknologi Informasi (X ₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y ₂) dengan Motivasi Kerja sebagai mediasi (Y ₁)	0.154	2.519	0.011
Kompetensi (X ₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y ₂) dengan Motivasi Kerja sebagai mediasi (Y ₁)	0.122	2.346	0.018

Sumber : Hasil olah data, 2022

PEMBAHASAN

Berdasarkan Hasil Estimasi Parameter Pengaruh Langsung antar Variabel Berdasarkan Model SEM di atas, maka dapat dijelaskan pembahasan mengenai pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Hubungan Penguasaan Teknologi Informasi dan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,397 dan critical ratio (CR) sebesar 3,245 dengan probabilitas sebesar 0,001. Oleh karena nilai CR 3,245 > 1,64 dan probabilitas 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja. Artinya semakin baik Penguasaan Teknologi Informasi maka semakin baik pula Motivasi kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa Teknologi Informasi yang diindikasikan dengan TI menjadikan pekerjaan lebih mudah, bermanfaat, menambah produktifitas, mempertinggi efektifitas dan mengembangkan kinerja pekerjaan terbukti meningkatkan motivasi kerja yang diindikasikan dengan keinginan berprestasi, pengakuan dari pimpinan, kesempatan tanggung jawab, kejelasan akan tanggungjawab, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi.

Penguasaan IPTEK berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2020) menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sedangkan Nilnannah (2015) menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Indikator tertinggi pada variabel Tehnologi Informasi adalah Menambah produktifitas (increase productivity) sedangkan indikator tertinggi variabel motivasi adalah Kesempatan tanggung jawab. Hasil ini menunjukkan bahwa

semakin baik produktivitas SDM akan semakin tinggi perasaan tanggungjawab SDM dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator terendah pada variabel Tehnologi Informasi adalah Menjadikan pekerjaan lebih mudah (makes job easier) sedangkan indikator terendah variabel motivasi adalah Keinginan berprestasi hasil ini menunjukkan bahwa semakin pemanfaatan IT dapat menjadikan pekerjaan lebih mudah (makes job easier) maka akan meningkatkan Keinginan SDM untuk berprestasi.

2. Hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,315 dan critical ratio (CR) sebesar 2,898 dengan probabilitas sebesar 0,004. Oleh karena nilai CR $2,898 > 1,64$ dan probabilitas $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja. Artinya semakin baik Kompetensi maka semakin baik pula Motivasi kerja.

Variable kompetensi yang diindikasikan dengan Pengetahuan (knowledge), Pemahaman (understanding), Nilai (value), Kemampuan (skill), Sikap (attitude) dan Minat (interest) terbukti meningkatkan motivasi kerja yang diindikasikan dengan keinginan berprestasi, pengakuan dari pimpinan, kesempatan tanggung jawab, kejelasan akan tanggungjawab, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian menurut Dwiyanti, Heryanda, dan Susila (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Namun hasil ini bertolak belakang dengan hasil Maulana (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi pegawai.

Indikator tertinggi pada variable kompetensi adalah Nilai (value) sedangkan indikator tertinggi variabel motivasi adalah Kesempatan untuk bertanggung jawab. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik nilai yang dimiliki oleh SDM akan semakin tinggi perasaan tanggungjawab SDM dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator terendah pada variable kompetensi adalah Sikap (attitude) dan Minat (interest) sedangkan indikator terendah variabel motivasi adalah Keinginan berprestasi hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap dan semakin minat SDM tersalurkan dalam organisasi maka akan lebih meningkatkan Keinginan SDM untuk berprestasi.

3. Hubungan Penguasaan Teknologi Informasi dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa Penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,199 dan critical ratio (CR) sebesar 2,027 dengan probabilitas sebesar 0,048. Oleh karena nilai CR $2,027 > 1,64$ dan probabilitas $0,048 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Artinya semakin baik Penguasaan Teknologi Informasi maka semakin baik pula Kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa Teknologi Informasi yang diindikasikan dengan TI menjadikan pekerjaan lebih mudah, bermanfaat, menambah produktifitas, mempertinggi efektifitas dan mengembangkan kinerja pekerjaan terbukti meningkatkan kinerja pegawai yang diindikasikan dengan Target, Kualitas, Ketepatan penyelesaian tugas, Tingkat Kehadiran dan Kerjasama antar pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani, Runtuwene, and Sambul (2018) bahwa variabel penguasaan teknologi informasi ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan Artha, Sinarwati, dan Yuniarta (2016) yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi mempunyai pengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Indikator tertinggi pada variabel Tehnologi Informasi adalah Menambah produktifitas (increase productivity) sedangkan indikator tertinggi variabel kinerja SDM adalah tingkat kehadiran. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik produktivitas kerja yang memanfaatkan tehnologi akan mempertinggi kedisiplinan tingkat kehadiran dari pegawai.

Indikator terendah pada variabel Tehnologi Informasi adalah Menjadikan pekerjaan lebih mudah (makes job easier) sedangkan indikator terendah variabel kinerja SDM adalah ketepatan penyelesaian tugas. Hasil ini mengimplementasikan bahwa Ketika kehadiran pemanfaatan Tehnologi Informasi membuat pekerjaan menjadi semakin mudah maka akan meningkatkan penyelesaian tugas yang dijalankan.

4. Hubungan Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,259 dan critical ratio (CR) sebesar 2,695 dengan probabilitas sebesar 0,007. Oleh karena nilai CR $2,695 > 1,64$ dan probabilitas $0,007 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya semakin baik Kompetensi maka semakin baik pula Kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa Variable kompetensi yang diindikasikan dengan Pengetahuan (knowledge), Pemahaman (understanding), Nilai (value), Kemampuan (skill), Sikap (attitude) dan Minat (interest) terbukti meningkatkan kinerja pegawai yang diindikasikan dengan Target, Kualitas, Ketepatan penyelesaian tugas, Tingkat Kehadiran dan Kerjasama antar pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Cahyaningrat, Erviantono, dan Wismayanti (2017) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh. Namun hasil ini bertolak belakang dengan hasil Rosmaini dan Tanjung (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indikator tertinggi pada variable kompetensi adalah Nilai (value) sedangkan indikator tertinggi variabel kinerja SDM adalah tingkat kehadiran. Hasil ini mengimplementasikan bahwa semakin baik value SDM maka akan semakin baik tingkat kedisiplinan tingkat kehadiran SDM.

Indikator terendah pada variable kompetensi adalah Sikap (attitude) dan Minat (interest) sedangkan indikator terendah variabel kinerja SDM adalah ketepatan penyelesaian tugas. Hasil ini mengimplementasikan bahwa semakin baik Sikap (attitude) dan Minat (interest) maka akan semakin baik kemampuan SDM dalam menepati waktu dalam penyelesaian tugas.

5. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,388 dan critical ratio (CR) sebesar 3,997 dengan probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena nilai $CR\ 2,997 > 1,64$ dan probabilitas $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prawiro, Abid, and Januar (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Sedangkan Diana (2018) menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Indikator tertinggi variabel motivasi adalah Kesempatan untuk bertanggung jawab sedangkan indikator tertinggi variabel kinerja SDM adalah tingkat kehadiran. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesempatan SDM untuk mengambil peran dalam pertanggungjawaban pekerjaannya maka akan semakin tinggi kedisiplinan tingkat kehadirannya.

Indikator terendah variabel motivasi adalah Keinginan berprestasi sedangkan indikator terendah variabel kinerja SDM adalah ketepatan penyelesaian tugas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesempatan SDM untuk keinginan berprestasi dalam pekerjaannya maka akan semakin baik dalam penyelesaian tugas SDM.

Bagian ini memungkinkan Anda untuk menguraikan temuan hasil penelitian secara akademis. Anda tidak boleh memasukkan angka-angka yang berhubungan dengan pengujian statistik Anda di sini; sebagai gantinya, Anda harus menjelaskan angka-angka itu di sini. Anda harus menyusun diskusi Anda dengan dukungan akademis untuk studi Anda dan penjelasan yang baik sesuai dengan bidang spesifik yang Anda selidiki.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan Hasil Penelitian

Dari analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

- a. Penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa ketika penguasaan teknologi informasi meningkat, maka tingkat motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak akan mengalami peningkatan pula.

- b. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak.
- c. Penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa ketika penguasaan teknologi informasi meningkat, maka tingkat kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak akan mengalami peningkatan pula.
- d. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak.
- e. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa ketika motivasi kerja meningkat, maka tingkat kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak akan mengalami peningkatan pula.

2. Implikasi Penelitian

a. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini telah mengkonfirmasi berbagai faktor yang diduga mendorong meningkatnya kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak, antara lain penguasaan teknologi informasi, kompetensi dan motivasi kerja. Temuan dari penelitian ini banyak mendukung penelitian-penelitian yang telah ada seperti dijelaskan pada bab sebelumnya.

Untuk memperkuat penelitian sebaiknya peneliti yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama, hendaknya perlu dilakukan pengkajian yang lebih tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi dan lain-lain.

b. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian yang menunjukkan nilai indikator terendah dari masing-masing variabel agar dapat dicarikan solusi atau jalan keluar, yaitu sebagai berikut :

- 1) Indikator terendah dari variable penguasaan teknologi informasi adalah menjadikan pekerjaan lebih mudah (*makes job easier*). Penggunaan teknologi diharapkan bisa mempermudah pegawai dalam melakukan pekerjaannya bukan malah mempersulit. Oleh karena itu harus ada keluasaan dalam aksesibilitas data dan infrastruktur teknologi informasi yang memadai.
- 2) Indikator terendah dari variable kompetensi adalah minat dan sikap. Untuk bisa meningkatkan dan menumbuhkan minat dan sikap dalam kompetensi kerja maka harus menerapkan budaya organisasi yang sesuai dengan budaya organisasi setempat seperti mendengarkan music ketika

berkerja, membuat kopi maupun sekedar olah raga ringan pada waktu jam istirahat kerja asalkan aktivitas tersebut tidak mengganggu efektivitas pekerjaan.

- 3) Indikator terendah dari variable motivasi kerja adalah keinginan berprestasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa dorongan yang ada pada pegawai yang berkaitan dengan keinginan untuk lebih terlihat unggul dan maju kurang tinggi. Keinginan berprestasi bisa ditingkatkan dengan cara membantu pegawai untuk menetapkan tujuan (setting goal) dan memberikan rewards bagi pegawai yang berprestasi.
- 4) Indikator terendah dari variable kinerja pegawai adalah ketepatan penyelesaian tugas. Untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai maka harus ada deadline atau tenggat waktu penyelesaian tugas yang harus diselesaikan. Dengan demikian maka bisa meningkatkan ketepatan pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.

PENELITIAN LANJUTAN

Meskipun penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya, namun terdapat keterbatasan yang tidak dapat dihindari. Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, maka pada penelitian yang akan dilaksanakan selanjutnya, diharapkan :

1. Penelitian mendatang sebaiknya memperluas karaktersitik dalam pemilihan sampling sehingga jika jumlah sampel yang diikutsertakan semakin besar, maka hasil penelitian dapat digeneralisir dengan baik.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti kembali model dengan melibatkan unsur budaya organisasi dan komitmen kerja agar dapat meningkatkan peran motivasi terhadap kinerja.
3. Hasil statistik menjelaskan variabel penguasaan teknologi informasi dan kompetensi mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 62,6%. Hasil statistik ini menyatakan ada variabel lain selain penguasaan teknologi informasi dan kompetensi yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut dapat ditindaklanjuti di penelitian yang akan datang dengan membahas variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Darsono, M.Si., selaku Rektor Universitas Muria Kudus yang telah memberikan kemudahan dan kesempatan menyelesaikan studi.
2. Bapak Dr. Kertati Sumekar, SE. MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus yang telah memberikan kemudahan dan motivasi dalam menyelesaikan studi, yang juga merupakan Dosen Pembimbing I.
3. Bapak Dr. H. Mochamad Edris. Drs. MM., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.
4. Ibu Dr. Drs. H. Joko Utomo, MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu dan meluangkan waktu serta dengan kesabarannya membimbing peneliti sampai selesainya penyusunan tesis ini.

5. Pemerintah Kabupaten Demak yang telah memfasilitasi melalui Program Bantuan Pendidikan sehingga penulis bisa menyelesaikan studi Pasca Sarjana di Universitas Muria Kudus.
6. Suami dan anak-anakku tersayang yang telah memberika semangat dan do'anya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Subhan Akbar, Baharuddin Semmaila, and Serlin Serang. 2021. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng." *Jurnal Ilmu Ekonomi Vol 4 No 2*.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan XI. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Artha, Luh Cici Yuanita, Ni Kadek Sinarwati, and Gede Adi Yuniarta. 2016. "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektifitas Atas Sistem Informasi Akuntansi Dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Kertha Usada Kabupaten Buleleng." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha Vol 4 No 1*.
- Cahyaningrat, A. .. Made Bintang, Tedi Erviantono, and Kadek Wiwin Dwi Wismayanti. 2017. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi Kota Denpasar." *Citizen Charter Universitas Udayana*.
- Chin, W. W. 1998. *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling*. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336.
- Diana, Isnaini Putri Abdullah. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)." *Journal of Business and Innovation Management Vol 1 No 1:82-94*.
- Dwiyanti, Ni Kadek Ayu, Komang Krisna Heryanda, and Gede Putu Agus Jana Susila. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Vol 5 No 2*.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Hair, Joseph F., Barry J. Babin, Rolph E. Anderson, and William C. Black. 2018. *Multivariate Data Analysis*. 8th ed. Cengage Learning UK.
- Handayani, Ratina, Roy F. Runtuwene, and Sofia A. P. Sambul. 2018. "Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 6 No 2.
- Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. PT. Luxima Metro Media.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Edisi 14. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kang, Sungmin. 2018. *Information Technology Acceptance : Evolving with the Changes in the Network Environment* " Center for Information System Management Department of Management Science and Information System Graduate School of Business. The University of Texas at Austin. IEEE.
- Kang, Sungmin. n.d. 2018, " Information Technology Acceptance : Evolving with the Changes in the Network Environment " Center for Information System Management Department of Management Science and Information System Graduate School of Business. The University of Texas at Aus.
- Maulana, Rendy Baretta. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Dan Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* Vol 4 No 3:247-56.
- Nilnannajah. 2015. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Auditor, Kompleksitas Tugas Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dan Dampaknya Terhadap Kualitas Audit (Survei Pada KAP Di Semarang)." *Unissula Institutional Repository*.
- Prawiro, Aden Sudarso, Muhamad Abid, and Indra Rukmana Januar. 2020. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta." *Jurnal Ekonomi Kreatif* Vol 3 No 1.
- Rahayu, Melida Dewi. 2020. "Penggunaan Teknologi Informasi Dalam Layanan Konseling Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan." *Prosiding Seminar & Lokakarya Nasional Bimbingan Dan Konseling 2020 (PD ABKIN JATIM & UNIPA SBY)*.
- Rinaldi, A., B. Semmaila, and A. .. Rahman. 2020. "Pengaruh Kemampuan Aparatur, Teknologi Informasi Dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai." *Center of Economic Student Journal* Vol 3 No 2.
- Rosmaini, Rosmaini, and Hasrudy Tanjung. 2019. "Pengaruh Kompetensi,

- Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Maneggio* Vol 2 No 1. doi: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3366>.
- Sanjaya, Wina. 2018. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2017. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yani, A. Darwis, and Y. R. Eva. 2021. "Pengaruh Penguasaan Teknologi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah XXX." *Syntax Idea* Vol. 3, No. 6, Juni 2021.