

Kinerja Pegawai Yang Dinilai Dari Penerapan Penggunaan Teknologi Serta Motivasi Kerja

Untung Tamsil^{1✉}, Budiandriani², Mahfudnurnajamuddin³

¹*Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Muslim Indonesia,*

^{2,3}*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia,*

Abstrak

Dari hasil penelusuran literatur studi, ditemukan masih sedikit penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh penerapan penggunaan teknologi terkait dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, dengan menggunakan data dari 82 pegawai pemerintah daerah di salah satu dinas pada propinsi Sulawesi Selatan, penelitian ini mengkaji hubungan tersebut. Terdapat tiga hipotesis yang diajukan, baik untuk melihat hubungan secara parsial maupun hubungan simultannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara baik secara simultan maupun parsial, penerapan penggunaan teknologi, motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan positif. penerapan penggunaan teknologi pada uji parsial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada motivasi kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Riset ini diharapkan dapat membantu organisasi ataupun perusahaan dalam mengembangkan kinerja pegawai mereka terkait dengan penerapan penggunaan teknologi serta motivasi kerja.

Kata Kunci: Penerapan penggunaan teknologi; Motivasi kerja; Kinerja pegawai

Copyright (c) 2023 Untung Tamsil

✉ Corresponding author :

Email Address : untungtamsil.01@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menuntut pegawai aparatur sipil negara untuk selalu bekerja dengan cepat dan tepat dalam melayani masyarakat dengan teknologi yang memulai memasuki lingkungan kerja aparatur sipil negara diharapkan paham serta bisa mengoperasikan sebagai mestinya agar tujuan instansi pemerintah dapat tercapai. Aktifitas instansi pemerintah dapat berjalan dengan baik jika instansi tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, keterampilan dalam mengelolah instansi pemerintah. Namun dalam kenyataan pelayanan birokrasi masih rendah terutama dalam bidang sumber daya manusia yang ditandai dengan kinerja pelayanan birokrasi.

Teknologi informasi adalah suatu dari jenis teknologi yang berbentuk peralatan teknis dan berfungsi untuk memproses dan menyampaikan informasi. Teknologi informasi termasuk serangkaian peralatan yang berfungsi sebagai alat untuk memproses data atau informasi, alat bantu, alat manipulasi dan alat pengelolaan informasi. Teknologi di era globalisasi ini mengalami perkembangan yang sangat cepat, hal tersebut ditandai dengan peralatan teknologi yang semakin canggih dan

jangkauan yang lebih luas. Dengan kemajuan teknologi informasi maka kegiatan yang dilakukan oleh manusia dapat terselesaikan secara efektif dan efisien serta mendapatkan hasil yang maksimal.

Kinerja pegawai adalah sebuah prestasi kerja atau hasil kerja / output baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja individu bertujuan sebagai alat yang menyelaraskan antara harapan kerja individu dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Dalam menggunakan teknologi informasi dalam sebuah instansi pemerintahan harus didukung dengan kinerja pegawai yang kompeten dalam menggunakan teknologi informasi tersebut. Dalam perusahaan ataupun instansi pemerintahan, baik itu negeri maupun swasta, teknologi informasi sangat diperlukan untuk membantu kegiatan operasional. Dengan peralatan teknologi yang canggih akan mempercepat kinerja dan memberikan hasil yang maksimal bagi instansi pemerintahan. Para pegawai akan merasa puas dengan menggunakan teknologi dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suhartini & Nurariansyah, 2021) mengungkapkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teknologi dengan kinerja pegawai. Teknologi informasi adalah jenis teknologi yang terdiri dari peralatan teknis dan fungsi yang digunakan untuk memproses dan mengirimkan data. Alat, alat manipulasi, dan alat manajemen informasi termasuk dalam teknologi informasi. Di era globalisasi ini, teknologi berkembang dengan sangat pesat, terbukti dengan peralatan teknologi yang semakin canggih dan jangkauan yang semakin luas. Sebagai hasil dari kemajuan teknologi informasi, aktivitas manusia dapat dilakukan secara efektif dan efisien dengan hasil yang optimal. Organisasi, baik publik maupun swasta, membutuhkan teknologi informasi untuk membantu tugas-tugas operasional. Ini akan mempercepat kinerja dan memberikan hasil maksimal bagi instansi pemerintah dengan memanfaatkan peralatan teknologi yang canggih. Karyawan akan senang dengan penggunaan teknologi di tempat kerja. Menurut temuan (Suhartini & Nurariansyah, 2021) ada hubungan yang positif dan signifikan antara teknologi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu di perhatikan di Dinas pertanian luwu utara terkait dengan teknologi. Kurangnya teknologi mengakibatkan pegawai tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan efisien karena di era seperti saat ini pegawai sangat membutuhkan teknologi untuk melancarkan kinerja pegawai. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dibantu oleh dorongan dan pengalaman kerja karyawan. Karena dengan adanya kedua faktor tersebut akan menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi, maka akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan usaha. Sebaliknya jika produktivitas kerja menurun maka akan menghambat kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Motivasi pada hakekatnya adalah suatu proses yang menentukan seberapa besar upaya kerja yang akan dikeluarkan. Menurut (Handoko, 2001) motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong perilaku seseorang untuk melakukan tindakan. (Hasibuan, 2013) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menimbulkan

kegairahan kerja seseorang sehingga mereka berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan seluruh usahanya untuk mencapai kepuasan. Penelitian yang dilakukan oleh (Susita et al., 2020) mengungkapkan adanya hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Lebih lanjut, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki para karyawan maka kinerja karyawannya pun akan semakin tinggi.

Berdasarkan observasi awal, peneliti mengidentifikasi beberapa hal yang perlu mendapat perhatian pada Dinas Pertanian di Luwu Utara. Kurangnya motivasi mengakibatkan kurangnya kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, seperti keterlambatan penyerahan dokumen kepegawaian dan seringnya melimpahkan tugas kepada pegawai honorer sehingga kurang maksimal, serta kurangnya perhatian dari atasan sehingga pegawai sering datang terlambat ke tempat kerja. Masalah ini terkait dengan kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Luwu Utara. Pendekatan Dinas Pertanian Luwu Utara terhadap penelitian primer bersifat kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini, pegawai Dinas Pertanian Luwu Utara diberikan kuesioner untuk mengumpulkan data kuantitatif. Studi ini mengumpulkan data kualitatif berupa laporan, dokumen, dan literatur lain yang relevan. Penelitian ini menggunakan skala Likert. Sampel jenuh digunakan pada penelitian ini dimana seluruh populasi pada penelitian ini yang terdiri dari 82 pegawai digunakan menjadi sebagai sampel. Pengolahan data menggunakan analisis data IBM SPSS 23 dengan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji simultan, uji parsial, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kelayakan Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui kehandalan data, hasil dari uji kelayakan data disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1 Hasil Uji Kelayakan Data

Variabel Indikator	Kolerasi total item	R tabel	Keterangan
Teknologi (X1)			
X1.1	0,528	0,270	Valid
X1.2	0,713	0,270	
X1.3	0,779	0,270	
X1.4	0,800	0,270	
X1.5	0,591	0,270	
Motivasi (X2)			
X2.1	0,703	0,270	Valid
X2.2	0,789	0,270	
X2.3	0,834	0,270	

X2.4	0,842	0,270	
X2.5	0,626	0,270	
Kinerja Pegawai (Y1)			
Y1.1	0,698	0,270	
Y1.2	0,811	0,270	
Y1.3	0,843	0,270	Valid
Y1.4	0,654	0,270	
Y1.5	0,802	0,270	
Variabel	Cronbach's alpha		Keterangan
Teknologi (X1)	0,750		Reliabel
Motivasi (X2)	0,797		Reliabel
Kinerja pegawai (Y1)	0,799		Realibel

Sumber Data : Data diolah (2023)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel penelitian dalam kuesioner adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai Corrected Item - Total atau r -hitung > r -tabel dengan nilai 0,270.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrument atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda-beda. Terhadap pertanyaan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Suatu variabel yang dinyatakan memiliki jawaban kuesioner yang konsisten, apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar 0,60

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, di mana nilai koefisien alpha > 0,60, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel dua diketahui bahwa nilai konstan yaitu α 15,152 = sedangkan koefisien variabel teknologi (X1) sebesar 0,150, motivasi (X2) sebesar 0,161 dari koefisien regresi diatas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = + 0.150X1 + 0.161X2 + e$$

Tabel 2 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.152	4.476		3.385	.001
	Penggunaan Teknologi	.150	.183	.119	.823	.414
	Motivasi Kerja	.161	.159	.147	1.015	.315

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data : Data diolah (2023)

- a. Nilai konstan yaitu $\alpha = 15.152$ mempunyai arti bahwa, apabila variabel Penggunaan Teknologi dan variabel Motivasi Kerja sama dengan 0, maka Kinerja Pegawai 15.152;

- b. Koefisien variabel Penggunaan Teknologi sebesar 0.150, hal ini berarti bahwa jika X1 dinaikkan 1%, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 15%.
- c. Koefisien variabel Motivasi Kerja sebesar 0,161, hal ini berarti bahwa jika X2 dinaikkan 1%, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 16,1%.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi (R)= 0,422, menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja pegawai erat kaitannya terhadap ke 2 variabel independennya. Koefisien determinasi (R²)= 0,445 yang menunjukkan bahwa variasi dari kinerja pegawai di Dinas pertanian luwu utara dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 44,5%, sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 ^a	,445	,422	1,189

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Sumber Data : Data diolah (2023)

Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan atau uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56,605	2	28,302	20,011	<,001 ^b
	Residual	70,716	50	1,414		
	Total	127,321	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Penggunaan Teknologi (X₁)

Sumber Data : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji simultan diketahui nilai probabilitas 0,01 lebih kecil dari tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen teknologi (X₁), dan motivasi (X₂) secara simultan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

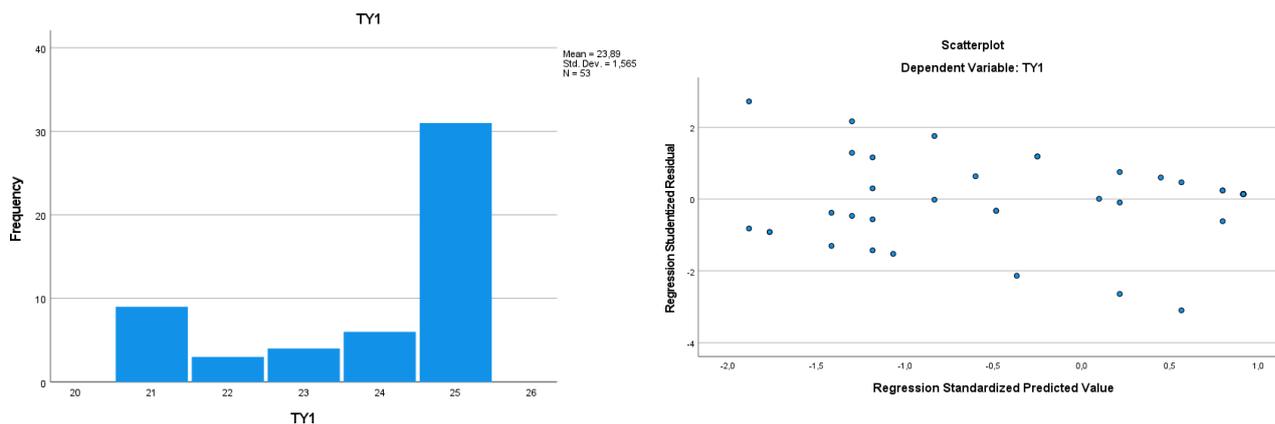
Uji Parsial (Uji t)

Pada tabel 2 di atas, Pengujian Hipotesis Pertama (H₁), Berdasarkan tabel diatas Hal ini berarti H₁ ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa teknologi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Karna Nilai t yang bernilai 4,639 dan nilai signifikansi lebih kecil 0,001. Pengujian Hipotesis Kedua (H₂), Berdasarkan tabel diatas Hal ini berarti H₂ diterima sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan Nilai t yang bernilai 915 dan nilai signifikansi 0.365.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan grafik histogram di bawah, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal, hal ini dibuktikan dengan melihat bahwa grafik membentuk simetris dan mengikuti garis diagonal. Akan tetapi grafik histogram ini hasilnya tidak terlalu akurat apalagi ketika jumlah sampel yang digunakan kecil.



Gambar 1 Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas

Pengaruh Teknologi terhadap Kinerja Pegawai, Hasil analisis hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Teknologi terhadap kinerja Pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung sebesar 4,639 dengan taraf signifikansi hasil lebih kurang dari 0,01 tersebut lebih kecil dari 0,05 ,dengan demikian membuktikan bahwa berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ,dikarenakan teknologi di dinas pertanian luwu utara masi kurang dan pengelola masi banyak yang belum memahami atau mengoperasikan teknologi oleh karena itu kinerja pegawai di dinas pertanian luwu utara positif namun tidak signifikan. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa teknologi di Dinas pertanian luwu utara memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai responden terkait indikator X1.2 yang berhubungan tentang teknologi informasi memudahkan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, Hasil analisis hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja Pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung sebesar 0,915 dengan taraf signifikan 0,365 tersebut lebih besar dari 0,05 ,dengan demikian membuktikan bahwa berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan tanpa motivasi seseorang tidak dapat bekerja dengan baik karena di dalam dirinya tidak terdapat dorongan untuk bekerja maka dari itu pegawai sangat di pengaruhi oleh motivasi agar dapat bekerja secara positif. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Motivasi di

Dinas pertanian luwu utara memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ,penelitian ini pula diperkuat oleh jawaban responden terkait indikator X2.2 yang berhubungan tentang bersemangat untuk bekerja apabila mendapatkan tunjangan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Teknologi,Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Luwu Utara . Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa : (1) Teknologi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Luwu Utara, Maka di nyatakan hipotesis pertama ditolak; (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Petanian Luwu Utara, Maka di nyatakan hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan simpulan penelitian diatas maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut: (1) Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi merupakan faktor dominan sedangkan teknologi berpengaruh positif namun tidak signifikan diharapkan kepada pimpinan Dinas Pertanian Luwu Utara untuk melengkapi sistem teknologi agar kinerja pegawai dapat berjalan secara optimal dan kinerja pegawai meningkat; (2) Motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pertanian Luwu Utara, oleh karena itu pimpinan dapat meningkatkan lagi reward untuk pegawai yang berprestasi agar kinerja pegawai bisa berjalan dengan baik .

Referensi :

- Andi Kafrawi Jafar (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. PT.Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1921 Cabang Gowa, Makassar.*
- Dong, M., Mahfudnurnajamuddin, M., Semmaila, B., & Latief, B. (2019). Contributions Of Human Resources Development, Leadership Style, Organizational Commitment, And Work Motivation On Good Governance And Police Officer Performance (Study Of Police Officer In South Sulawesi Regional Police). *European Journal of Business and Management Research*, 4(6).
- Detrie Viany Poetri (2020). *Pengaruh Pengguna Teknologi Informasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bank Syariah Mandiri Palembang.*
- Gusti Bagus Ari Pinati (2017). *Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja, Teknologi Informasi, Dan Kinerja Karyawan.*
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.*
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tujuh Bela). Bumi Aksara.*
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.

- Jugiyanto (2009). *Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*, Andi Yogyakarta
- Jugiyanto (2011). *Sistem tata kelolah Teknologi Informasi*, Andi Yogyakarta
- Kadir, Abdul (2003). *Pengenalan Sistem Informasi*, Andi Yogyakarta.
- Kaswan (2011). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk meningkatkan Kinerja sdm*. Alfabetha, bandung.
- Mangkunegara Anwar Prabu (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber daya manusia*, cetakan ke 3 refilas aditama, Jakarta.
- Marthis, Robert I, dan H. jackson (2009). *Human Resource Manajemen (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Salemba 4 Jakarta.
- Nasir, M., & Syahnur, M. H. (2021). Factors that Increase Work Productivity of Civil Servant at the Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 19(2), 119-132.
- Oda Wahyu tetuko (2019). *Pengaruh teknologi Informasi, disiplin kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi kasus pada lingkungan kantor kecamatan kedu kabupaten temanggung)* Yogyakarta.
- Ririn Wiseliner (2013) *Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra rent A Car Cabang, Pekanbaru*.
- Schular, randall s dan Susan E Jackson (2007) *Manajemen Sumber daya manusia*, Erlangga Jakarta.
- Sedarmayanti (2002) *Sumber Daya Manusia dan produktifitas kerja*, mandar maju, Bandung.
- Suhartini, E., & Nurariansyah, I. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 2(2).
- Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185-200.
- Sutarbi, tata (2004) *Analisis Sistem Informasi*, Andi Yogyakarta.
- Suwanto dan dani (2011) *Manajemen Sumber daya manusia dalam organisasi public dan bisnis*, Alfabeta Bandung.