

Khulashotul Wafiyah

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa. khulashotul.otul@gmail.com

Marynta Putri Pratama, S.E., M.Si.

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di Kecamatan Buayan. Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Buayan dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dengan jumlah responden 136 orang. Teknik pengumpulan data dengan menyebar kuesioner yang didasarkan pada Skala Likert. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for windows versi 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 30,1%.

Kata Kunci: motivasi intrinsik, disiplin kerja, penguasaan teknologi informasi, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to examine the effect of intrinsic motivation, work discipline, and mastery of information technology on employee performance in village officials in Buayan District. The population in this study were village officials in Buayan District and the sampling technique used was proportionate stratified random sampling with 136 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires based on a Likert Scale. The analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear analysis, and coefficient of determination. The data processing tool used is SPSS for windows version 22.0. The results of this study indicate that: the intrinsic motivation variable has a significant effect on employee performance, the work discipline variable has a significant effect on employee performance, the information technology mastery variable has a significant effect on employee performance. Simultaneously the variables of intrinsic motivation, work discipline, and mastery of information technology have a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 30.1%.

Keywords : *intrinsic motivation, work discipline, mastery of information technology, employee performance*

PENDAHULUAN

Keberadaan organisasi baik pemerintah maupun swasta akan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal agar dapat mencapai tujuan, salah satunya dari segi pemanfaatan sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan dapat mendorong organisasi untuk mencapai tujuan organisasinya untuk memberikan hasil (*output*) yang maksimal. Tujuan tersebut dapat tercapai jika SDM yang dimiliki dapat memberikan kontribusi dengan baik melalui capaian kerjanya. Kinerja itu sendiri didefinisikan sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu dan atau kelompok di organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengacu ke

norma, SOP, kriteria dan indikator dalam organisasi (Torang, 2012).

Kewenangan pemerintah desa dalam hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2017 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Desa Pasal 33 menyebutkan bahwa desa memiliki kewenangan untuk mengatur desanya sendiri. Kewenangan Desa meliputi kewenangan berdasarkan hak asal-usul, kewenangan lokal berskala Desa, kewenangan yang ditugaskan oleh Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten atau kota dan kewenangan lain yang ditugaskan oleh Pemerintah, pemerintah daerah provinsi,

atau pemerintah daerah kabupaten atau kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini dapat diartikan bahwa pemerintah desa memiliki kewenangan yang cukup luas dan tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya juga semakin besar. Selain itu, perkembangan era dan teknologi juga memberikan tantangan tersendiri bagi seluruh perangkat desa. Berdasarkan kondisi tersebut maka desa dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil agar dapat melaksanakan semua tugas-tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Seiring dengan besarnya tuntutan akan penerapan *good governance* tuntutan akan pelayanan publik yang berkualitas juga semakin besar. Salah satu bentuk penyelenggaraan pelayanan publik yang dilakukan oleh perangkat desa di Kecamatan Buayan terdiri dari sektor pelayanan terutama berkaitan pemenuhan hak-hak sipil dan kebutuhan dasar masyarakat, seperti; pelayanan kepengurusan kartu keluarga (KK), kartu tanda penduduk (KTP), Akte Kelahiran, dan sebagainya. Pada prakteknya, capainnya masih belum sesuai yang diharapkan antara target beserta realisasinya. Berikut adalah salah satu bentuk capaian kinerja dari sisi pelayanan di Kecamatan Buayan.

Tabel I-1

**Realisasi Pelayanan di Kecamatan Buayan Kebumen
Periode Tahun 2021**

Jenis Pelayanan	Target	Realisasi	Persentase
KTP	35.499	16.685	47%
KK	47.690	35.767	75%
Akte Kelahiran	48.402	38.721	80%

*Sumber : Kecamatan Buayan, 2021

Berdasarkan tabel I-1 dapat dilihat bahwa target pelayanan KTP sebanyak 35.499 dan hanya terealisasi sebesar 16.685 (47%), target pelayanan KK sebanyak 47.690 dan baru terealisasi sebanyak 35.767 (75%), sedangkan pelayanan Akte Kelahiran sejumlah 48.402 baru terealisasi sebanyak 38.721 (80%). Berdasarkan data tersebut maka dapat dikatakan bahwa jangkauan realisasi dari target belum mencapai hasil yang maksimal.

Kemajuan teknologi adalah sesuatu yang tidak bisa dihindari karena kemajuan teknologi akan berjalan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan (Agoes & Ardana, 2009). Menurut Deakin (2012) dalam Sahban, dkk (2018) tentang pentingnya teknologi informasi, saat ini perkembangannya sudah masuk dalam berbagai aspek kehidupan terutama dalam pertukaran informasi suatu organisasi atau instansi pemerintahan dalam menjalankan tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perubahan teknologi dan informasi serta cara kerja tentunya juga harus dapat diikuti oleh semua jajaran pemerintah desa. Pada sisi lain, terdapat fakta bahwa perangkat desa memiliki latar belakang yang berbeda-beda, seperti; perbedaan latar belakang pendidikan, perbedaan faktor usia, perbedaan keterampilan, dan faktor lainnya. Perbedaan-perbedaan tersebut tentunya memberikan aktualisasi yang berbeda pula antara satu sama lain. Kondisi ini tentunya dapat menjadi permasalahan tersendiri bagi perangkat desa yang pada

akhirnya akan berdampak pada kinerja perangkat desa itu sendiri.

Pemerintah daerah mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam pengembangan SDM melalui motivasi untuk meningkatkan kualitas, mempunyai personal yang lebih baik, lebih berkualitas dan lebih berdedikasi untuk menunjang kinerja agar mencapai titik yang optimal. Hasibuan (2006) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Tingginya hasil kerja pegawai juga berkat prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi hal yang sama pentingnya. Hasibuan (2006) mendefinisikan disiplin kerja adalah kesadaran dan keadilan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, maka mereka dapat memahami tanggung jawab pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, jika disiplin kerja pegawai buruk, maka mereka juga akan sulit menyelesaikan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Akhirnya berdampak pada *output* yang dihasilkan menjadi tidak optimal.

Berkaitan dengan pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka kualitas dari SDM yang dimiliki tentunya menjadi fokus yang penting untuk dipertimbangkan. Pada era saat ini, hampir semua pekerjaan memanfaatkan peran teknologi, tak terkecuali di lingkup desa. Banyak pekerjaan dan administrasi yang sudah berbasis komputerisasi. Berdasarkan kondisi tersebut maka kemampuan terhadap penguasaan teknologi informasi merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai. Rusli (2009) mendefinisikan penguasaan teknologi informasi merupakan kemampuan memahami dan menggunakan alat teknologi informasi. Penguasaan teknologi informasi yang baik dapat menunjang kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena dengan adanya penguasaan terhadap teknologi informasi yang digunakan maka dapat menunjang produktivitas pegawai itu sendiri. Sebaliknya, jika penguasaan teknologi informasi yang dimiliki pegawai rendah tentunya dapat berdampak pada rendahnya kualitas kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk meneliti; (1) Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buayan, (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buayan, (3) Apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buayan, dan (4) Apakah motivasi intrinsik, disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buayan.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001). Menurut Robbins (2008) kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Indikator yang digunakan (Robbins, 2006) yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian kerja, dan Komitmen kerja.

Motivasi Intrinsik

Menurut Gunarsa (2008), motivasi intrinsik adalah dorongan atau kehendak yang kuat dalam diri seseorang. Pada sisi lain, Luthans (2011) mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Indikator yang digunakan (Robbins, 2006) yaitu: prestasi, penghargaan, tanggung jawab, dan Pengembangan diri.

Disiplin Kerja

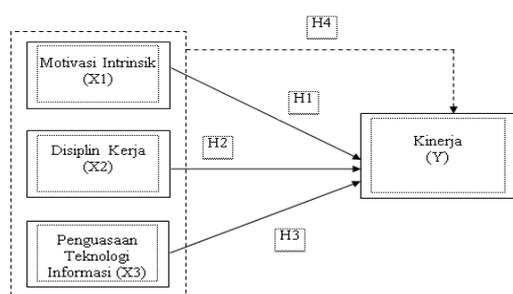
Disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai dari pelaksanaan yang teratur dan mewujudkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi, disiplin adalah ketetapan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output (Simamora, 2000). Menurut Hasibuan (2008), disiplin kerja adalah suatu kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang digunakan (Rivai, 2005) adalah: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Penguasaan Teknologi Informasi

Menurut Rusli (2009:97), penguasaan teknologi informasi merupakan kemampuan memahami dan menggunakan alat teknologi informasi. Indikator penguasaan teknologi informasi menurut Suyanto dalam Irsal (2019) yaitu penguasaan terhadap: Perangkat keras komputer (*hardware*), Perangkat lunak komputer (*software*), Jaringan dan komunikasi, *Data base*, dan Personalia teknologi informasi.

KERANGKA TEORITIS

Penelitian terdahulu menemukan bahwa motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga kerangka teoritis penelitian digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis

Hipotesis penelitian yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Motivasi intrinsik diduga berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buayan
- H2 : Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buayan.
- H3 : Penguasaan teknologi informasi diduga berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buayan
- H4 : Motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan penguasaan teknologi informasi diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Buayan.

METODE PENELITIAN

Variabel pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (X), yaitu; motivasi intrinsik (X_1), disiplin kerja (X_2), penguasaan teknologi informasi (X_3) dan satu variabel dependen (Y), yaitu kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Buayan dengan jumlah sampel sebanyak 136 responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2010).

Alat pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner. Pemberian skor pada kuisioner menggunakan 5 point Skala Likert yang bermakna: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas), uji hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien determinasi.

Teknik Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2010:206). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yang bernama SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 22.

Alat Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi dan analisis jalur. Lalu data statistik didapatkan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 22.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pengukuran dalam kuisioner dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini didasarkan pada hasil uji validitas r_{hitung} untuk semua item pengukuran variabel $> r_{tabel}$ (0,1684) untuk DB 134 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, sedangkan hasil uji instrumen reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel dengan nilai Alpha Cronbach dari keempat variabel $> 0,6$.

Uji Multikolinieritas

Tabel IV-10
Hasil Uji Multikolinieritas

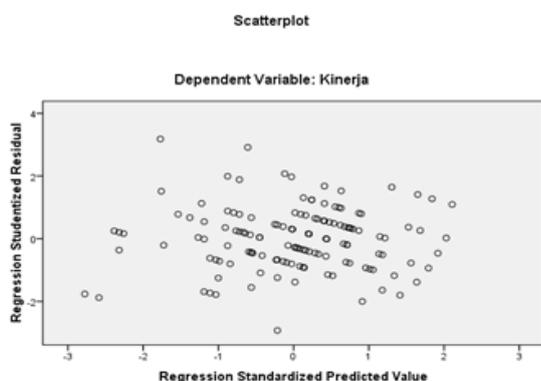
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi Intrinsik	0,745	1,343
Disiplin Kerja	0,742	1,348
Penguasaan Teknologi Informasi	0,854	1,171

*sumber: data primer diolah, 2022

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa data bebas gejala multikolinieritas. Hal ini didasarkan pada hasil *Collinearity Statistics* yang menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel motivasi intrinsik (0,745), disiplin kerja (0,742), dan penguasaan teknologi informasi (0,854) berada di atas 0,10 (10%) dan nilai VIF variabel motivasi intrinsik (1,343), disiplin kerja (1,348), dan penguasaan teknologi informasi (1,171) berada di bawah 10.

Uji Heterokedastisitas

Gambar IV-2
Hasil Uji Heterokedastisitas



*sumber: data primer diolah, 2022

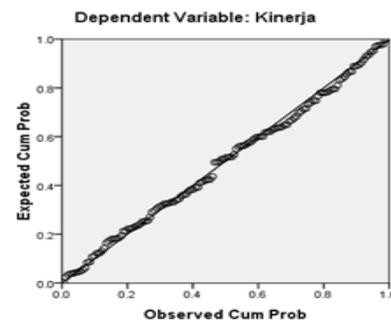
Hasil uji heterokedastisitas juga menunjukkan bahwa data bebas heterokedastisitas. Hal ini didasarkan pada hasil scatterplot dengan bulatan-bulatan kecil yang tidak

memiliki suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak terdapat pola yang jelas, sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar IV-1
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



*sumber: data primer diolah 2022

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini didasarkan pada gambar plot normalitas yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar/mendekati dan mengikuti garis diagonal. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah asumsi klasik pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi intrinsik diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di Kecamatan Buayan. Hasil uji hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel motivasi intrinsik sebesar (3,447) lebih besar dari t_{tabel} (1,978) dan tingkat signifikansi (0,001) kurang dari 0,05. Hal ini bermakna bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Buayan. Adanya motivasi yang tinggi dari dalam diri perangkat desa dapat mendorong perangkat desa di Kecamatan Buayan untuk bekerja secara optimal. Perangkat desa yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan respon yang positif terhadap pekerjaannya dan akan ditunjukkan dari capaian kerjanya melalui penyelesaian pekerjaan yang baik dan tepat waktu. Selain itu dengan adanya keinginan berprestasi, adanya penghargaan yang diterima atas kinerja yang diberikan, kesadaran akan tanggung jawab, serta keinginan untuk mengembangkan diri dapat menjadi sumber motivasi dalam diri perangkat desa di Kecamatan Buayan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Hal ini disebabkan karena setiap perangkat desa tidak hanya berupaya untuk mencapai tujuan organisasi

melainkan juga tujuan personal di dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaputra dan Dewi (2018) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua menyatakan bahwa disiplin kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di Kecamatan Buayan. Hasil uji hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel disiplin kerja (3,112) lebih besar dari t_{tabel} (1,978) dan tingkat signifikansi (0,002) kurang dari 0,05. Hal ini bermakna bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Buayan. Adanya tingkat kedisiplinan yang baik akan membuat perangkat desa di Kecamatan Buayan bekerja secara lebih optimal. Dukungan terhadap tingkat kedisiplinan yang baik tersebut dapat berupa tingkat kehadiran yang lebih tinggi daripada absensi dan bekerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan akan membuat pemanfaatan waktu kerja menjadi lebih optimal. Selain itu, bentuk kedisiplinan lain seperti ketaatan terhadap peraturan dan standar kerja di desa dan bekerja dengan penuh ketelitian serta tetap menjaga etika akan membuat perangkat desa di kecamatan Buayan bekerja dengan tetap dalam kehati-hatian sehingga meminimalisir kesalahan selama bekerja. Perangkat desa dengan disiplin kerja yang baik maka akan lebih fokus dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dan diwujudkan melalui capaian kinerja yang baik serta pada akhirnya akan berdampak pada capaian kinerja pemerintah desa itu sendiri. Berdasarkan penjelasan tersebut semakin baik disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik juga kinerja yang dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rommy, Altje, dan Sepang (2016) serta penelitian dari Yani, Darwis, dan Riany (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa penguasaan teknologi informasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di Kecamatan Buayan. Hasil uji hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel penguasaan teknologi informasi (2,247) lebih besar dari t_{tabel} (1,978) dan tingkat signifikansi (0,026) kurang dari 0,05. Hal ini bermakna bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Buayan. Adanya pemahaman serta penguasaan dalam pemanfaatan teknologi informasi yang digunakan di desa akan mendorong kinerja perangkat desa di Kecamatan Buayan sehingga dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang awalnya lama karena masih dilakukan secara manual akan menjadi lebih cepat selesai dengan dukungan dari pemanfaatan sistem teknologi informasi.

Perangkat desa dapat dikatakan mampu ketika dapat menggunakan dan memanfaatkan alat teknologi informasi yang ada di pemerintahan desa dengan baik, seperti; mampu mengoperasikan komputer, melakukan *input* serta olah data sehingga kemudian dapat menghasilkan *output* dalam bentuk informasi yang dapat dipahami secara lebih mudah oleh masyarakat. Oleh sebab itu, dengan adanya penguasaan teknologi informasi yang dimiliki akan membuat perangkat desa di kecamatan Buayan bekerja secara lebih cepat dan cekatan sehingga tidak ada alasan untuk menunda-nunda pekerjaan. Selain itu, semakin tinggi penguasaan teknologi informasi yang dimiliki akan membuat jangkauan penyelesaian pekerjaan di desa juga semakin meningkat karena sebagian pekerjaan yang biasanya diselesaikan lebih lama jika dilakukan secara manual telah dibantu oleh sistem. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yani, Darwis, dan Riany (2021) yang menyatakan bahwa penguasaan teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keempat menyatakan bahwa motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan penguasaan teknologi informasi diduga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di Kecamatan Buayan. Hasil uji hipotesis secara simultan dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 20,380 lebih besar dari F_{tabel} (2,67) dan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini bermakna bahwa motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan penguasaan teknologi informasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Buayan.

PENUTUP

SIMPULAN

1. Pengujian variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang signifikan, yang berarti bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Buayan.
2. Pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang signifikan, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Buayan.
3. Pengujian variabel penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang signifikan, yang berarti bahwa variabel penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Buayan.
4. Pengujian variabel motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama menunjukkan

hasil yang signifikan, yang berarti bahwa variabel motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan penguasaan teknologi informasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Buayan.

KETERBATASAN

Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada perangkat desa dan hanya terbatas pada faktor motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan penguasaan teknologi informasi sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai. Keterbatasan lainnya adalah penelitian ini hanya meneliti di daerah Kecamatan Buayan sehingga membatasi untuk meng-generalisasi hasil. Hasil penelitian ini dapat berbeda dengan hasil penelitian perangkat desa di wilayah lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S., dan Ardana, I.C. 2009. *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Jakarta: Salemba
- Asamani, Jamal Ma'mur. 2011. *Tips Efektif Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi Dalam Dunia Pendidikan*. Jogjakarta: Divapress
- Danarjati, D.P., A. Murtiadi dan A.R. Ekawati. 2013. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Depdikbud. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 21*, Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunarsa, S.D. 2008. *Motivasi Intrinsik*. Jakarta: Pustaka Insan Madani.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Statistik Ekonometrika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah, B. Uno dan Nina Lamatenggo. 2016. *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personal*. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa Aksara
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hatch, E dan Farhady, H. 1981. *Research Design and Statistics for Applied Linguistics*. Teheran: Rahnama Publications.
- Irsal, Nurriansyah. 2019. *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Makasar: UII Alauddin Makasar
- Jogiyanto. 2010. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Andi Offset
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Andi Offset
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muchtar. 2016. "The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees". *Sinergi*. Vol. 6, No. 2, 27-40
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: UGM Press
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2006. *Organizational Behavior. 12th Ed. Prentice Hall. New Jersey*. Terjemahan D. Angelica, R. Cahyani, dan A. Rosyid. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rusli. 2009. *Teknologi dan Informasi Dalam Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sahban, Hernita, Iwan P., Rilfan Kasi R. T., dan Guntur. S.P. 2018. "Meningkatkan Kinerja Pelayanan Birokrasi Pemerintahan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi". *Jurnal Manajemen*

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Buayan)

Bisnis, Vol. 5, No.2,57-65. Diakses pada tanggal 08 April 2022

- Santoso, Singgih. 2002. *Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Elex media Komputindo
- Siagian P. Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2000. *Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran: Falsafah, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2009. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Suryadi, Indra dan Sugito Efendi. 2018. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 14, No. 2, 109-124. Diakses pada 24 april 2021 dari database unas.ac.id
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group,
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Torang, S. 2012. *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Yunianto, Andi Eka. 2013. *Penerapan Hasil Belajar Kimia Makanan Mahasiswa Prodi Pendidikan Tata Boga Pada Pemilihan Makanan Kemasan*. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia